



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΜΗΜΑ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ»

Ακαδημαϊκό έτος 2021-2022

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της Ελπίδας Μαρίνη (Α.Μ.: ΜΔΙ2027)

ΕΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ
ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Επιβλέπουσα:

Λίλιαν Μήτρου, Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Αιγαίου – Τμήμα Μηχανικών
πληροφοριακών και επικοινωνιακών συστημάτων

Πειραιάς, Ιούλιος 2022

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου κυρία Λίλιαν Μήτρου, για την έμπνευση που άντλησα από εκείνη καθ' όλη την διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου, καθώς και για την πολύτιμη καθοδήγησή της στην εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Πίνακας περιεχομένων

Σύντομη Περιγραφή Διπλωματικής Εργασίας – Περίληψη	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
ΚΕΦ. 1 ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ	9
1.1 Ορισμός	9
1.2 Ιστορική αναδρομή	13
1.3 Η χρήση των social media σήμερα	17
1.4 Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από ιδιώτες και επιχειρήσεις.....	19
ΚΕΦ.2 SOCIAL MEDIA SCREENING	22
2.1 Ορισμός	22
2.2 Η διενέργεια του social media screening.....	24
2.2.1 Κατά την πρόσληψη.....	24
2.2.2 Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης.....	27
2.3 Τι συμβαίνει στην πράξη με το Social Media Screening	28
ΚΕΦ. 3 ΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΟ SOCIAL MEDIA SCREENING	33
3.1 Εισαγωγικά στοιχεία.....	33
3.2 Ορισμός της ιδιωτικότητας.....	36
3.3 Η προσέγγιση της ιδιωτικότητας στην Ευρώπη.....	36
3.4 Η εξέλιξη της νομολογίας στις ΗΠΑ υπό το πρίσμα της 4 ^{ης} Τροπολογίας του Συντάγματος.....	38
3.5 Η διεθνής προστασία της ιδιωτικότητας.....	41
3.6 Η εξέλιξη της ιδιωτικότητας -Το παράδοξο της ιδιωτικότητας.....	43
ΚΕΦ. 4 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΗΣ ΕΚΦΡΑΣΗΣ ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ	45
4.1 Εισαγωγικά στοιχεία.....	45
4.2 Κανονιστικό πλαίσιο.....	45
4.3 Η σχετική νομολογία.....	46
ΚΕΦ. 5 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡ. ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ (ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΑΥΤΟΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ)	50
5.1 Εισαγωγικά στοιχεία.....	50
5.2 Ορισμός των προσωπικών δεδομένων.....	50
5.3 Το ρυθμιστικό πλαίσιο	52

ΚΕΦ. 6 ΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΓΙΑ ΤΑ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟ SOCIAL MEDIA SCREENING – ΠΟΙΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ	58
6.1 Ο σχετικός προβληματισμός.....	58
6.1.1 Η σύγκρουση/στάθμιση των αντικρουόμενων δικαιωμάτων	59
6.2 Η προσβολή του δικαιώματος στην προσωπικότητα.....	61
6.3 Η προσβολή του δικαιώματος στην ελευθερία της έκφρασης.....	65
6.4 Η παρακολούθηση της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου.....	71
6.5 Η άνιση μεταχείριση των εργαζομένων και υποψηφίων εργαζομένων.	73
6.6 Η τέλεση αξιόποινων πράξεων	76
ΚΕΦ. 7 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	78
7.1 Εισαγωγικά στοιχεία.....	78
7.2 Εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.....	78
7.2.1 Εισαγωγικά στοιχεία.....	78
7.2.2 Νόμος 2472/97	80
7.2.3 Νόμος 4808/21	81
7.2.4 Η Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ.....	82
7.2.5 Η 61/2004 και η 26/2019 απόφαση της ΑΠΔΠΧ.....	86
7.2.6 Η Γνώμη 8/2001 της ΟΕ29.....	87
7.2.7 Η Γνώμη 2/2017 της ΟΕ29.....	88
7.2.8 Η Οδηγία(ΕΕ) 2019/1152.....	89
ΚΕΦ. 8 ΤΟ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ SOCIAL MEDIA SCREENING	91
8.1 Το πλαίσιο προστασίας του Γενικού Κανονισμού για την προστασία δεδομένων (GDPR) – Εθν. Νόμου 4624/2019 και η εφαρμογή τους στο Social Media Screening	91
8.1.1 Γενικά.....	91
8.1.2 Η έννοια του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη.....	101
8.1.3 Η αρχή του σκοπού.....	109
8.1.4 Η αρχή της διαφάνειας.....	113
8.1.5 Οι πληροφορίες που παρέχονται δυνάμει του άρθρου 14 του Γενικού Κανονισμού	114
8.1.6 Η εξόρυξη γνώσης από βάσεις δεδομένων.....	115
8.1.7 Η αυτοματοποιημένη επεξεργασία πρ. δεδομένων.....	117

8.2 Το πλαίσιο προστασίας στις Η.Π.Α	125
ΚΕΦ. 9 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΝΑ ΘΕΜΙΤΟ SOCIAL MEDIA SCREENING.....	129
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	135
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΜΕΛΕΤΕΣ	138
Ελληνική βιβλιογραφία – Μελέτες	138
Ξένη βιβλιογραφία – Μελέτες	139
ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ	140
Ξένη.....	140
Ελληνική.....	148
ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ	149

Σύντομη Περιγραφή Διπλωματικής Εργασίας – Περίληψη

Η θεματική που θα μας απασχολήσει στην παρούσα εργασία, αφορά την συλλογή και επεξεργασία από τον εργοδότη των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων μέσω της πρακτικής του "social media screening", όπως αποκαλείται, καθώς και τους κινδύνους που ελλοχεύουν για τα προσωπικά δεδομένα από την πρακτική αυτή. Η χρήση της εγείρει πλείστα ερωτήματα σχετικά με την ύπαρξη ή μη πειστικής βάσης από την πλευρά του εργοδότη, που να την δικαιολογεί και να την επιτρέπει εν τέλει σε νομικό επίπεδο, ώστε να καθίσταται αυτή θεμιτή και να μην απειλεί την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Η παρούσα εργασία έχει ως στόχο να παρουσιάσει και να ερευνήσει τις παραμέτρους, που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη σε κοινωνικό και θεσμικό επίπεδο, για την χάραξη υπό όρους και προϋποθέσεις, εκείνων των ορίων, που επιτρέπουν στον εργοδότη να προβαίνει στον έλεγχο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης του εργαζομένου, με σκοπό την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, καθ' όλη την διάρκεια της εργασιακής σχέσης, από την σύναψη της σύμβασης εργασίας έως και τη λήξη της, σε πλείστες δε περιπτώσεις και μετά τη λήξη της.

Θα κινηθούμε ουσιαστικά σε δύο βασικούς άξονες: Στην παρουσίαση των κινδύνων που εγκυμονεί το social media screening για θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα με κεντρικό αυτό του δικαιώματος προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, καθώς και στην παρουσίαση του νομικού πλαισίου προστασίας τους, ιδίως επί τη βάση του Γενικού Κανονισμού (GDPR), που αποτελεί το βασικό νομοθετικό εργαλείο αυτή τη στιγμή σε ευρωπαϊκό αλλά και διεθνές επίπεδο.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης αποτελούν σήμερα ένα πολύ εκτεταμένο πλαίσιο δραστηριότητας, που καταλαμβάνει μεγάλο μέρος της καθημερινότητας του μέσου πολίτη εντός και εκτός ευρωπαϊκών συνόρων. Η αλματώδης ανάπτυξη στον τομέα των τηλεπικοινωνιών, του διαδικτύου και των πλείστων εφαρμογών του σε παγκόσμια κλίμακα, έχουν δημιουργήσει ένα νέο οικοσύστημα διασύνδεσης, που έχει επιφέρει τομές στις περισσότερες ανθρώπινες δραστηριότητες, καθώς και νέα κοινωνικά φαινόμενα που χρήζουν παρατήρησης, εκτίμησης και επέμβασης, όπου χρειάζεται (μέσω ρυθμιστικού πλαισίου ή άλλων δικλείδων), ώστε οι ως άνω εξελίξεις να προασπίζουν την κοινωνική ειρήνη και ευημερία.

Η ελεύθερη πρόσβαση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με την απόλαυση όλων των οφελών, που πηγάζουν από τη χρήση τους, αποτελεί πλέον οικουμενικό δικαίωμα και κυρίως μια πραγματικότητα με διάφορες και ενδιαφέρουσες όψεις, που χρήζουν διερεύνησης και επικαιροποίησης. Η εξειδίκευση του ελέγχου των μέσων αυτών και η αξιοποίησή τους στον εργασιακό τομέα από τον εργοδότη, υπό το πρίσμα του social media screening, καθώς και το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων, που διαχέονται σε αυτά, θα μας απασχολήσουν στην παρούσα εργασία, η οποία αποτελείται από εννέα κεφάλαια.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και οι κύριες χρήσεις τους, ενώ στο δεύτερο κεφάλαιο δίδεται ο ορισμός του social media screening και η υιοθέτησή του στον εργασιακό χώρο. Στο τρίτο κεφάλαιο αναπτύσσονται οι κίνδυνοι για την ιδιωτικότητα από την χρήση της πρακτικής αυτής σε ένα γενικό πλαίσιο μετά της διεθνούς προστασίας της, ενώ στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται το δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης ως ευθέως πληττομένου ανθρωπίνου δικαιώματος από το social media screening, κατά την ιστορική του διαδρομή, έως και την σημερινή του αντιμετώπιση. Στο πέμπτο κεφάλαιο, δίδεται μια επισκόπηση του ορισμού της συνδεδεμένης με την ιδιωτικότητα, έννοιας των προσωπικών δεδομένων και της έννομης προστασίας τους, ώστε να κατανοήσουμε τι περιλαμβάνεται σε αυτή την έννοια και γιατί είναι τόσο σημαντική η αξία των προσωπικών δεδομένων. Στο έκτο κεφάλαιο,

αναλύονται ειδικώς οι κίνδυνοι για θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, που συνδέονται άμεσα με το social media screening (δικαίωμα στην προσωπικότητα, στην ελευθερία της έκφρασης, στη συνδικαλιστική ελευθερία, στην ίση μεταχείριση), με μνημία και στην ποινική διάσταση, που μπορεί ενδεχομένως να υπάρξει. Εν συνεχεία, στο έβδομο κεφάλαιο και στις οικείες υποενότητες, δίδεται το εθνικό και ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων ειδικώς. Ολοκληρώνοντας στο όγδοο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η ρύθμιση του social media screening μέσω του πλαισίου προστασίας του Γενικού Κανονισμού ("GDPR") με έμφαση στις ειδικές διατάξεις που συνδέονται άμεσα με αυτό, και του ελληνικού εφαρμοστικού νόμου (4624/2019), καθώς και το ρυθμιστικό πλαίσιο στην άλλη πλευρά του Ατλαντικού. Τέλος, το ένατο κεφάλαιο πραγματεύεται μια σειρά προτάσεων για ένα θεμιτό social media screening, ενώ η εργασία μου κλείνει με κάποια χρήσιμα σχετικά συμπεράσματα.

ΚΕΦ. 1 ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

1.1 Ορισμός

Ο όρος “social media” (SM) ακούγεται, πως χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά γύρω στο 1994 (Baym, 2015) από τον Darrell Berry κατά την διάρκεια κατασκευής από αυτόν στο Τόκιο, ενός on line media περιβάλλοντος με την ονομασία Matisse (Bercovici, 2010). Ωστόσο, την πατρότητα του όρου διεκδικούν και άλλα πρόσωπα, όπως μεταξύ άλλων ως επικρατέστερη, η **Tina Sharkey**, πρώην στέλεχος της διαδικτυακής πύλης Aol, η οποία έχει η ίδια δηλώσει, πως δημιούργησε την φράση για να περιγράψει το iVillage, για το οποίο επίσης εργαζόταν (Lodge, 2015), ενώ η διεύθυνση URL socialmedia.com, που ανήκει στην Sharkey, κατοχυρώθηκε αργότερα, το έτος 1999. Τότε αναπτύχθηκαν και βγήκαν στην αγορά οι πρώτες πλατφόρμες SM, όταν εμφανίστηκε στο προσκήνιο το εμπορικό διαδίκτυο και επιτράπηκαν οι διαφημίσεις.

Μόνο μέχρι τον Ιανουάριο του 2020 πάνω από 110.000 δημοσιεύσεις περιλαμβάνουν τον όρο “social media” στον τίτλο τους. Ο πρώτος επίσημος ορισμός είναι από το 1996 ως “κοινωνικά δίκτυα που υποστηρίζονται από υπολογιστές” (“computer-supported social networks” ή “CSSNs,”), αν και ο όρος “SM” (“Social Media”) εμφανίστηκε, όπως είπαμε, πρώτη φορά δύο χρόνια πριν (1994). Αργότερα, οι ερευνητές χρησιμοποίησαν διαφορετικούς όρους όπως “virtual communities”, “social networks,” “social networking services,” “online social network,” “social networking sites,” “social network sites,” και “social media”(χάριν ακριβείας οι όροι μεταφέρονται αυτούσιοι από την αγγλική γλώσσα). Αν και υπάρχουν μικρές παρεκκλίσεις στους όρους αυτούς, μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις (3) κύριες κατηγορίες: VC, SN, και SM. Από το 1997 έως το 2002 τα αρχικά VC ήταν ο κυρίαρχος όρος, ενώ τα αρχικά SN κυριαρχούσαν από το 2005 έως το 2009. **Μόλις το 2010 οι ερευνητές ξεκίνησαν να χρησιμοποιούν εκτεταμένα τον όρο SM, αναφερόμενοι στα “Social Media”** (ως έχει επιτυχώς καθιερωθεί στα ελληνικά ως “μέσα κοινωνικής δικτύωσης”),(Aichner T., Grünfelder M., Maurer O., et al., 2021).

Από τότε έως σήμερα εντοπίζουμε πολλούς ορισμούς των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και πολλές χρήσεις τους, καθώς και παραλλαγές τους, που συνοδεύουν την εξέλιξη των εφαρμογών και τεχνολογιών που χρησιμοποιούνται. Κατά έναν ευρύ ορισμό, τα social media (μέσα κοινωνικής δικτύωσης) είναι τεχνολογία βασισμένη στο διαδίκτυο, που διευκολύνει την ανταλλαγή ιδεών, σκέψεων και πληροφοριών μέσω της δημιουργίας εικονικών δικτύων και κοινοτήτων (Dollarhide, 2021). Οι παλαιότεροι ερευνητές γύρω στα μέσα της δεκαετίας του 2000, ανέφεραν τα social media ως κοινωνικά δίκτυα ή υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης, μη αποδίδοντας ούτε έναν σαφή και ακριβή ορισμό.

Σύμφωνα με τον ορισμό του αξιόπιστου αμερικάνικου λεξικού Merriam-Webster, τα social media ορίζονται ως τα είδη ηλεκτρονικής επικοινωνίας (όπως οι ιστότοποι κοινωνικής δικτύωσης και microblogging) μέσω των οποίων, οι χρήστες μπορούν να δημιουργούν online κοινότητες για να ανταλλάσσουν πληροφορίες, ιδέες, προσωπικά μηνύματα και άλλο περιεχόμενο όπως τα βίντεο..”

Πολλές φορές επικρατεί κάποια σύγχυση στους όρους “social network” και “social media”, ωστόσο πια σήμερα είναι σαφές, πως το πρώτο είναι το κοινωνικό δίκτυο που δημιουργείται στην ψηφιακή πραγματικότητα μέσω του social networking, που αφορά την διαδικασία της κοινωνικής δικτύωσης, ενώ το δεύτερο αφορά και περιγράφει τα μέσα-εργαλεία που χρησιμοποιούνται προκειμένου να επιτευχθεί η κοινωνική δικτύωση.

Άλλος ένας ορισμός που αναφέρεται στη βιβλιογραφία και συναντάμε συχνά, είναι του 2007 και αναφέρει τα social media ως υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης που στηρίζονται στο διαδίκτυο και επιτρέπουν στα άτομα να οικοδομήσουν ένα δημόσιο ή ημιδημόσιο προφίλ μέσα σε ένα ορισμένο σύστημα, να δημιουργήσουν μια ξεχωριστή λίστα χρηστών με τους οποίους μοιράζονται έναν δεσμό και να διατρέχουν στη δική τους λίστα επαφών, καθώς και των επαφών των άλλων χρηστών, που έχουν δημιουργηθεί μέσα στο σύστημα (Boyd, Ellison, 2007).

Κατά τους Kaplan και Haenlein, καθηγητές μάρκετινγκ, τα Social media ορίζονται ως μια ομάδα εφαρμογών βασισμένη στο ίντερνετ, που οικοδομείται επάνω στα ιδεολογικά και τεχνολογικά θεμέλια του Web 2.0, και που επιτρέπει την δημιουργία και ανταλλαγή περιεχομένου, που παράγεται από τον χρήστη (“user-generated content”)(Kaplan and Haenlein, 2010). Ήταν οι πρώτοι που ανέφεραν την λέξη “δημιουργία”, ενώ αργότερα σε άλλους ορισμούς περιέχονται φράσεις, όπως “περιεχόμενο που παρέχεται από τους χρήστες” (“user-supplied content”) και πλατφόρμες που διευθύνουν οι χρήστες (“user-driven platforms”) εκτός από την προαναφερόμενη ως “user-generated content,” που αποτελεί το κοινό σημείο αναφοράς στους σύγχρονους ορισμούς, που χρησιμοποιούνται στην έρευνα και την πρακτική σήμερα (Aichner T., Grünfelder M., Maurer O., et al., 2021).

Αργότερα, δόθηκαν πιο λεπτομερείς περιγραφές του όρου ως τεχνολογίες διάδρασης, που επιτρέπουν την δημιουργία, ανταλλαγή/μοίρασμα ιδεών, ενδιαφερόντων και άλλων τρόπων έκφρασης μέσω εικονικών κοινοτήτων και δικτύων (Kietzmann, J. H., Hermkens K., 2011, Obar, J. A., Wildman S., 2015). Όμως, σύμφωνα με μια μελέτη του 2015 που επανεξέτασε την επικρατούσα βιβλιογραφία σχετικά, αναγνωρίστηκαν τέσσερα (4) κοινά χαρακτηριστικά, μοναδικά για τότε, που αντικατοπτρίζουν όμως σήμερα τις τρέχουσες υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης, ενώ παραμένουν οι μεγάλες προκλήσεις, που οφείλονται στις πολυάριθμες και διαφορετικές αυτόνομες και ενσωματωμένες υπηρεσίες των μέσων αυτών:

1. Τα Social media αποτελούν διαδραστικές ιντερνετικές εφαρμογές βασισμένες στην τεχνολογία Web 2.0.
2. Το περιεχόμενο που παράγεται από τους χρήστες (User-generated content) όπως οι αναρτήσεις (posts) κειμένων ή τα σχόλια, οι ψηφιακές φωτογραφίες ή τα βίντεο καθώς και τα δεδομένα που παράγονται μέσω όλων των on line διαδράσεων, είναι το βασικό συστατικό των social media.

3. Οι χρήστες δημιουργούν ειδικά προφίλ υπηρεσιών για τον ιστότοπο ή την εφαρμογή, που έχουν σχεδιαστεί και διατηρούνται από τον οργανισμό των social media.

4. Τα Social media βοηθούν στην ανάπτυξη των online κοινωνικών δικτύων, συνδέοντας το προφίλ ενός χρήστη με τα προφίλ των άλλων ατόμων ή ομάδων.

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κατά άλλους ακαδημαϊκούς, σε μια πιο συνοπτική προσέγγιση, αφορούν εφαρμογές ταχείας δημιουργίας και ανταλλαγής περιεχομένου, η οποία παράγεται και διαμοιράζεται από τους χρήστες του διαδικτύου (Zerfass and al, 2011).

Συνειδητοποιούμε, ανατρέχοντας την βιβλιογραφία, πως δεν καθίσταται ευχερής ένας ακριβής ορισμός των social media, καθώς υπάρχει μεγάλη ποικιλία στις συνεχώς εξελισσόμενες υπηρεσίες, που προσφέρουν, ενώ παρατηρούμε, πως στις περισσότερες περιπτώσεις παρεισφρέει και η υποκειμενική ματιά του παρατηρητή ερευνητή-ακαδημαϊκού-ειδικού.

Από την ταξινόμηση λοιπόν των Constantinides και Fountain του 2008 που έκαναν λόγο για πέντε (5) κατηγορίες social media και δύο χρόνια αργότερα (2010) του Kaplan και Henlein, που παραλλάσσουν την προηγούμενη ταξινόμηση και κάνουν λόγο για έξι (6) κατηγορίες, έως και τις θεωρήσεις των ειδικών στα social media και το μάρκετινγκ που αναφέρονται σε δεκατρείς (13) πιο εξειδικευμένες κατηγορίες (blogs, collaborative project management, enterprise social networking, business networks, forums, microblogs, photo sharing, products/services review, social bookmarking, social gaming, social networks, video sharing and virtual worlds), καταλήγουμε στην πιο πρόσφατη και σφαιρική θεώρηση (2019) του Cavazza, που κάνει λόγο για έξι (6) κατηγορίες social media:

1) δημοσιεύσεις (publishing) πχ Wordpress κλπ, Wikipedia, 2) διαμοιρασμός (sharing) πχ youtube, spotify, 3) ανταλλαγή μηνυμάτων (messaging) πχ Messenger, WhatsApp, gmail, Yahoo κλπ, 4) συζητήσεις (discussing) πχ github, quora, 5) συνεργασίες (collaborating) πχ Facebook workplace, 6) δικτύωση (networking) πχ LinkedIn, Meetup. Ο Cavazza θεωρεί το facebook ως κομβική και με δεσπόζουσα θέση στο συγκεκριμένο οικοσύστημα πλατφόρμα, ενώ και κάποιες άλλες

πλατφόρμες παρουσιάζουν παρόμοια χαρακτηριστικά, όπως το Youtube, Twitter, Snapchat και TikTok.

Κατά μια νομική και πιο δομημένη προσέγγιση, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, που ουσιαστικά προσφέρουν υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης (“social networking services”) αποτελούν υπηρεσίες της Κοινωνίας της Πληροφορίας βάσει του άρθρου 1, παράγραφος 2 της οδηγίας 98/34/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 98/48/ΕΚ, που επιτρέπουν στον αποδέκτη της υπηρεσίας, χρήστη, να επικοινωνεί με άλλους χρήστες, να μοιράζεται με αυτούς τις ιδέες και σκέψεις του, να δημιουργεί κοινότητες και να προσχωρεί σε αυτές. Ουσιαστικά, οι διαδικτυακές αυτές πλατφόρμες φιλοξενούν όλη την δράση των χρηστών, που τις επιλέγουν και λειτουργούν ως υπεύθυνοι επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων τους.

1.2 Ιστορική αναδρομή

Οι πρώτες πλατφόρμες social media ήταν το **Six Degrees** που λανσαρίστηκε επίσημα το 1997 και λειτούργησε έως το 2001 περίπου, οπότε ένα χρόνο αργότερα (2002) εμφανίστηκε το **Friendster** ως ο μεγάλος ανταγωνιστής του. Το Six Degrees ήταν η πρώτη πλατφόρμα που επέτρεπε στους χρήστες να συνδεθούν με την διεύθυνση e mail τους, να φτιάχνουν ατομικά προφίλ και να προσθέτουν φίλους στο προσωπικό τους δίκτυο. Το Friendster παρείχε τα ίδια με την διαφορά, ότι οι χρήστες μπορούσαν να μοιραστούν φωτογραφίες, βίντεο και μηνύματα μεταξύ τους, αλλά και να γράφουν σχόλια στα προφίλ των άλλων χρηστών. Αργότερα, το 2011 μετατράπηκε σε ιστοσελίδα gaming που επικεντρωνόταν κυρίως στην gaming κοινότητα. Παρέμεινε ανταγωνιστικό της Google, Yahoo! και Facebook αλλά όχι για πολύ, καθώς το 2019 αναγκάστηκε να παύσει ολοσχερώς την λειτουργία του. Συνεχίζω με μια συνοπτική παράθεση των πιο δημοφιλών μέσων κοινωνικής δικτύωσης και της ιστορίας τους:

Τον Δεκέμβριο του 2002 ιδρύθηκε το **LinkedIn** από τους Reid Hoffman, Allen Blue, Konstantin Guericke, Eric Ly, και Jean-Luc Valliant, που παρείχε και εξακολουθεί με

επιτυχία να παρέχει, συνεπές προς τον αρχικό του στόχο, υπηρεσίες επαγγελματικής δικτύωσης επιτρέποντας στους χρήστες να αποκτούν και να διατηρούν επαφές με επιχειρήσεις, πανεπιστήμια κλπ. Σήμερα η πλατφόρμα αυτή έχει πάνω από 575 εκατομμύρια εγγεγραμμένους χρήστες και βρίσκεται υψηλά στις επίσημες μετρήσεις επισκεψιμότητας ιστοσελίδων.

Το **MySpace** λανσαρίστηκε τον Αύγουστο του 2003 και σύντομα έγινε το μεγαλύτερο μέσο κοινωνικής δικτύωσης στον κόσμο, ώστε ακόμη και σήμερα να θεωρείται από τα πλέον επιδραστικά μέσα. Ξεκίνησε ως μια πλατφόρμα αποθήκευσης αρχείων αλλά σύντομα μετατράπηκε σε on line μέσο κοινωνικής δικτύωσης, που απέκτησε μεγάλη δημοφιλία και υψηλά κέρδη, καθώς αναπτυσσόταν. Όμως, με τα χρόνια η πορεία του άρχισε να φθίνει, όταν το facebook πήρε τα ηνία της αγοράς προσφέροντας μάλιστα ένα περιβάλλον με λιγότερες διαφημίσεις. Είχε προηγηθεί η συμφωνία του MySpace με την Google αξίας 900 εκ δολαρίων, βάσει της οποίας το MySpace θα φιλοξενούσε διαφημίσεις εντός της ιστοσελίδας με την επιδίωξη εσόδων, γεγονός που κατά πολλούς υπερφόρτωσε το μέσο και τις λειτουργίες του, μη καθιστώντας έτσι εύκολη την χρήση του από το ευρύ κοινό. Εξακολουθεί παρ' όλα αυτά να λειτουργεί έως σήμερα και να παρουσιάζει επισκεψιμότητα.

Το **Facebook** ιδρύθηκε την 4^η Φεβρουαρίου του 2004 από τον Mark Zuckerberg, τον Eduardo Saverin, Andrew McCollom, Dustin Moskovitz και τον Chris Hughes. Ξεκίνησε ως ιστοσελίδα κοινωνικής δικτύωσης ειδικά για τους φοιτητές του Harvard αλλά σύντομα επεκτάθηκε και στην δικτύωση όσων φοιτούσαν σε Stanford και MIT. Μετά το 2006 όμως έγινε προσιτό σε όλους όσοι είναι άνω των 13 ετών και αναπτύχθηκε ραγδαία ξεπερνώντας το MySpace, που ήδη προαναφέραμε, ώστε σήμερα να βρίσκεται στην θέση Νο3 μετά το Google και το YouTube. Από το 2012 έχει γίνει δημόσιο, ενώ ο ετήσιος τζίρος του ξεπερνά τα 40 δις δολάρια το χρόνο και θεωρείται μία από τις πιο σημαντικές εταιρείες τεχνολογίας σε όλο τον κόσμο. Στο κοινωνικό αυτό δίκτυο υπάρχει ενσωματωμένο και το "Facebook Messenger", που παρέχει την δυνατότητα επικοινωνίας (μέσω μηνυμάτων, φωτογραφιών, βιντεοκλήσης κλπ) σε πραγματικό χρόνο χρηστών και ομάδων χρηστών. **Το 2014,**

η εταιρεία εξαγόρασε έναντι του υπέρογκου ποσού των 19 δις δολαρίων το **WhatsApp**, ενώ ανήκουν στο facebook και άλλοι ιστότοποι όπως το Giphy, Instagram κλπ, που θα δούμε παρακάτω. Συγκεκριμένα, το **WhatsApp** όπως και το **Viber**, που ανήκει στην εταιρεία Rakuten, επιτρέπει την ανταλλαγή άμεσων γραπτών μηνυμάτων χωρίς τη χρέωση για SMS, αλλά και την ανταλλαγή φωνητικών κλήσεων και οπτικών μηνυμάτων πχ φωτογραφιών, βίντεο, πολυμέσων, παρέχοντας την δυνατότητα δημιουργίας ομάδων χρηστών. **Σήμερα το Facebook έχει πάνω από 2,6 δισεκατομμύρια ενεργούς χρήστες, που αντιστοιχούν σε λιγότερο του 30% του παγκόσμιου πληθυσμού.** Εκτός από το Instagram, που πιο πολύ ομοιάζει με δίκτυο ή blog φωτογραφιών, πλέον η Meta Platforms, Inc, όπως έχει λίαν προσφάτως μετονομαστεί η μητρική εταιρεία (άλλοτε Facebook Inc.), προσφέρει το Masquerade, που χρησιμοποιείται περισσότερο για το μοίρασμα φωτογραφιών με φίλτρα και το Oculus business, που παρέχει ένα virtual περιβάλλον και λογισμικό στους ενδιαφερόμενους χρήστες.

Το **Reddit** ιδρύθηκε το 2005 ως μια πλατφόρμα διαμοιρασμού ειδήσεων που συνδυάζει τόσο την μαζική φιλοξενία ειδήσεων όσο και τον κοινωνικό σχολιασμό τους. Η ιδιαιτερότητα στην πλατφόρμα αυτή που την κάνει κιάλας ιδιαίτερα αγαπητή, είναι το γεγονός πως ο χρήστης έχει την δυνατότητα να "υπερψηφίζει" και να "καταψηφίζει" τις αναρτήσεις των άλλων χρηστών.

Το **Twitter** δημιουργήθηκε τον Μάρτιο του 2006 και αποτελεί ένα μέσο κοινωνικής δικτύωσης με εκατομμύρια χρήστες, εκ των οποίων πολλοί διάσημοι και το οποίο επιτρέπει την χρήση συγκεκριμένου αριθμού χαρακτήρων στις αναρτήσεις (από 140 που ήταν στην αρχή, τους διπλασίασε μετά το 2017 σε όλες τις γλώσσες πλην των κινεζικών, ιαπωνικών και κορεάτικων). Το 2013 έγινε δημόσιο και σήμερα έχει γύρω στους 335 εκατομμύρια μηνιαίους, ενεργούς χρήστες. Το 2009 η Κίνα λάνσαρε το Weibo που είναι μια πλατφόρμα υβρίδιο του Facebook και του Twitter με πάνω από 400 εκατομμύρια ενεργούς χρήστες.

Το **Instagram** ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 2010 από τον Kevin Systrom και τον Mike Krieger. Στην αρχή απευθυνόταν για χρήση μόνο μέσω των έξυπνων τηλεφώνων (σε λειτουργικό σύστημα (iOS και κατόπιν Android), όμως αργότερα

δημιουργήθηκε και η έκδοση για περιβάλλον Windows σε υπολογιστές και tablets. Είναι πλατφόρμα, που παρέχει αποκλειστικά την δυνατότητα επεξεργασίας και κοινοποίησης φωτογραφιών, καθώς και εγγραφής και κοινοποίησης βίντεο μεταξύ των χρηστών και των ακολούθων τους (followers) με την δυνατότητα εφαρμογής εφέ και φίλτρων, επισήμανσης άλλων χρηστών στις δημοσιεύσεις τους, προσθήκης, περιγραφής και τοποθεσίας με κοινοποίηση κατευθείαν στο Facebook, Twitter, Flickr, Tumblr και στο Foursquare (Wikipedia). Σήμερα χρησιμοποιείται από πάνω από 1 δις χρήστες, ώστε να είναι η έκτη πιο δημοφιλής πλατφόρμα στον κόσμο. **Το 2012 εξαγοράστηκε από το Facebook για 1 δις δολάρια σε ρευστό και μετοχές.**

Το **Pinterest** ιδρύθηκε το 2010 από τον δημιουργό iPhone εφαρμογών, Ben Silbermann ως ένας εικονικός πίνακα αναρτήσεων ("pin board") και αποτελεί ένα διαδικτυακό εργαλείο δημιουργίας οπτικών σελιδοδεικτών. Οι χρήστες του Pinterest μπορούν να αναρτούν δικές τους φωτογραφίες και βίντεο ή να αποθηκεύουν φωτογραφίες που βρίσκουν στο Διαδίκτυο (Wikipedia). Απευθύνεται κυρίως σε όσους αναζητούν ιδέες και αντίστοιχο οπτικό περιεχόμενο, όπως πχ συνταγές μαγειρικής, ρούχα, styling, διακόσμηση κλπ.

Το **Snapchat** παρουσιάστηκε τον Σεπτέμβριο του 2011. Χαρακτηριστικό του είναι το γεγονός ότι επιτρέπει στους χρήστες του να στέλνουν φωτογραφίες ο ένας στον άλλο που εξαφανίζονται αμέσως μόλις τις ανοίγει ο χρήστης. Σήμερα έχει προστεθεί και η υπηρεσία chat (συνομιλίας) μεταξύ των χρηστών καθώς και η δυνατότητα μοιράσματος μιας 24ωρης ιστορίας που παρέχει την δυνατότητα στους χρήστες να αναρτούν φωτογραφίες και βίντεο και να τα αποθηκεύουν για μία ολόκληρη ημέρα. Είναι ιδιαίτερα δημοφιλές και χρηστικό στους εφήβους και γενικώς τους νέους, ενώ διαθέτει γύρω στους 186 εκατομμύρια ενεργούς χρήστες.

Τέλος, το **TikTok** ιδρύθηκε το 2016 από την κινέζικη εταιρεία τεχνολογίας ByteDance, και αποτελεί μια εφαρμογή για iOS και Android κινητά τηλέφωνα, που δίνει την δυνατότητα δημιουργίας και κοινοποίησης σύντομη διάρκειας κωμικών ή μη βίντεο (Wikipedia). Το 2018 συγχωνεύθηκε με την εφαρμογή για κινητά Musical.ly που εδρεύει στις ΗΠΑ και έγινε ιδιαίτερα δημοφιλής ανάμεσα στους

αμερικανούς εφήβους και τους νέους ενήλικες. Έως τις αρχές του 2020, είχε πάνω από 800 εκατομμύρια χρήστες παγκοσμίως, που συνεχώς αυξάνονται.

1.3 Η χρήση των social media σήμερα

Οι χρήστες έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες των social media μέσω web εφαρμογών στους σταθερούς και φορητούς υπολογιστές τους (desktops, laptops) ή “κατεβάζουν” εφαρμογές που προσφέρουν τις ως άνω υπηρεσίες στις κινητές τους συσκευές (smartphones, tablets). Το 2021, πάνω από 4.26 δισεκατομμύρια άνθρωποι σε όλη την υφήλιο χρησιμοποιούσαν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Αυτός ο αριθμός αναμένεται να φτάσει σχεδόν τα 6 δις το 2027 (Statista, 2022).

Το Facebook είναι η μεγαλύτερη και πιο δημοφιλής πλατφόρμα κοινωνικής δικτύωσης στον κόσμο με ξεκάθαρο πλεονέκτημα έναντι των υπολοίπων. Σύμφωνα με δημοσίως προσβάσιμα δεδομένα, που διαθέτουμε για τον Ιανουάριο του 2022, 17 μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν τουλάχιστον 300 εκατομμύρια ή περισσότερους ενεργούς χρήστες και στην πρώτη δεκάδα βρίσκονται τα εξής: 1) Facebook με 2.912 δις ενεργούς μηνιαίους χρήστες, 2) YouTube με διαφημιστικό κοινό 2.562 δις, 3) WhatsApp με τουλάχιστον 2 δις μηνιαίους ενεργούς χρήστες, 4) Instagram με διαφημιστικό κοινό γύρω στα 1.452 δις, 5) WeChat (περιλ. Weixin) με 1.268 δις μηνιαίους ενεργούς χρήστες, 6) TikTok με 1 δις μηνιαίους ενεργούς χρήστες, 7) Facebook Messenger με διαφημιστικό κοινό που για λίγο αγγίζει το 1 δις, 8) Douyin με 613 εκατομμύρια ή και παραπάνω καθημερινούς ενεργούς χρήστες, 9) Snapchat με διαφημιστικό κοινό γύρω στα 589 εκατομμύρια και 10) Kuaishou με 578 εκατομμύρια ενεργούς μηνιαίους χρήστες (DataReportal 2022).

Όσον αφορά το LinkedIn, που λειτουργεί περισσότερο ως μέσο επαγγελματικής δικτύωσης, βάσει του διαφημιστικού του κοινού παγκοσμίως, το μέσο αυτό είχε τουλάχιστον 828.1 εκατομμύρια μέλη τον Απρίλιο του 2022 (DataReportal, 2022), με

μεγάλους αριθμούς χρηστών σε Βόρεια Αμερική και Δυτική και Βόρεια Ευρώπη κυρίως.

Συνολικώς, οι καταγεγραμμένοι χρήστες μέσω κοινωνικής δικτύωσης παγκοσμίως φτάνουν τα 4,65 δισεκατομμύρια για τον Απρίλιο του 2022, αριθμός που αντιστοιχεί στο 58,7 του συνολικού παγκόσμιου πληθυσμού (DataReportal, 2022).

Η αναφορά του 2021 του "Pew Research Center" για την χρήση των social media στις Η.Π.Α, έδειξε πως 72% των ενήλικων χρησιμοποιούν κάποιο μέσο κοινωνικής δικτύωσης. Το 2005, την επόμενη δηλαδή χρονιά, που βγήκε στην αγορά το facebook, το ποσοστό ήταν μόλις της τάξεως του 5%.

Είναι σαφές, πως τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν μεταβάλει, όπως κοινώς υποστηρίζεται, την ζωή των ατόμων και των οργανισμών εξίσου (Hennig-Thurau et al., 2010). Το 2021, 59% των επιχειρήσεων στην ΕΕ χρησιμοποιούσε τουλάχιστον μία από τις γνωστές κατηγορίες social media, σημειώνοντας αύξηση της τάξεως του 22% συγκριτικά με το 2015 (άνω των 8 στις 10 από τις μεγάλες επιχειρήσεις και μόνο 56% από τις μικρότερες). Ανάμεσα στο 2015 και το 2021, αυξήθηκε η χρήση αυτή για τις ως άνω επιχειρήσεις από 34% σε 56% (Eurostat, 2022).

Παρά την αδιαμφισβήτητη θετική επιρροή των μέσων κοινωνικής δικτύωσης σε όλους τους τομείς, δεν είναι λίγες οι φωνές, που τονίζουν τα αρνητικά αποτελέσματα, που μπορεί να επιφέρει η κακή και αλόγιστη χρήση τους, που είναι ο υψηλής έντασης εθισμός και άλλοι κίνδυνοι για την ψυχική υγεία των χρηστών τους. Η έλλειψη προσοχής, το στρες και ο φθόνος είναι συνήθεις καταστάσεις που πυροδοτούνται από τα μέσα αυτά, κατά πολλούς (Dollarhide, 2021). Το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για την Βιοτεχνολογία των Η.Π.Α συνδέει την χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης με την κατάθλιψη (Lin, Sidani, Shensa, Radovic, Miller, Colditz, Hoffman, Giles, and Primack, 2016)

Πέραν τούτου, τα social media μπορεί να αποτελέσουν πεδίο παραπλανητικής πληροφόρησης και διαφήμισης, καθώς και μέσο διασποράς ψευδών ειδήσεων (Dollarhide, 2021).

1.4 Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από ιδιώτες και επιχειρήσεις

Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης συνδέεται άμεσα με ποικίλους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας, όπου φωτίζονται οι διαφορετικοί στόχοι και η αξία που τους αποδίδουν οι χρήστες τους, αναλόγως και του είδους του μέσου που επιλέγεται κάθε φορά. Η κοινωνικοποίηση μέσω της δικτύωσης με φίλους και συγγενείς, το φλερτ και η επιδίωξη ρομαντικών γνωριμιών, η διάδραση των ατόμων με τις επιχειρήσεις και τα διάφορα εμπορικά προϊόντα-υπηρεσίες, η αναζήτηση εργασίας και η επαγγελματική δικτύωση είναι βασικές εφαρμογές των μέσων, μεταξύ άλλων (Aichner, Grünfelder, Maurer, and Jegeni, 2021).

Στον χώρο της εργασίας, η χρήση των πλατφορμών αυτών μπορεί να προσδώσει μια ιδιαίτερη δυναμική στις σχέσεις των εργαζομένων μεταξύ τους, αλλά και στην όλη λειτουργία της επιχείρησης μέσω της ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων για διάφορα εταιρικά θέματα και συνακόλουθα να συμβάλει στην αύξηση της ικανοποίησής τους και της παραγωγικότητάς τους. Από την άλλη πλευρά, η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης εν ώρα εργασίας και ο χρόνος κυρίως που καταναλώνεται σε αυτά, η χρήση του εταιρικού εξοπλισμού για προσωπικούς σκοπούς από τους εργαζόμενους, είτε ψυχαγωγίας, είτε αγορών online κλπ, έχουν εγείρει πλήθος συζητήσεων σχετικά με την χρήση των μέσων αυτών στον εργασιακό χώρο και αναδεικνύουν ένα υπαρκτό πρόβλημα. Κατά πολλούς μελετητές, οι εργαζόμενοι αποσπώνται από τα καθήκοντά τους, παρουσιάζουν μειωμένη προσοχή και απόδοση, γεγονός που οδηγεί σε μείωση της παραγωγικότητάς τους, καθώς και σε αρνητικές συνέπειες για την ψυχική και σωματική τους υγεία (στρες, κούραση), ακόμη και συναισθηματική εξάντληση (Van Zoonen et al, 2016).

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης τέλος, έχουν αλλάξει τον τρόπο προσέγγισης ανάμεσα στις εταιρείες και τους πελάτες και αντιστρόφως. Η σχέση ανάμεσά τους έχει επαναπροσδιοριστεί, καθώς οι επιχειρήσεις έχουν αποκτήσει ένα χρηστικό μέσο κατανόησης και πληροφόρησης των πελατών τους, που τις καθιστά ιδιαίτερα δυναμικές και ανταγωνιστικές στην αγορά. Οι πάροχοι των πλατφορμών, αλλά και οι κατασκευαστές των σχετικών ειδικών εφαρμογών έχουν ενισχύσει τις επιχειρήσεις ως προς τις εσωτερικές λειτουργίες τους και τους έχουν προσφέρει νέους διαύλους επικοινωνίας με πελάτες, άλλες επιχειρήσεις και προμηθευτές (Culnan, McHugh, 2010). Με την κοινωνική δικτύωση και όσο αυτή επεκτείνεται, οι ίδιοι οι πελάτες μέσω των θετικών τους συστάσεων για προϊόντα και υπηρεσίες, συμμετέχοντας πολλές φορές σε online κοινότητες, που οι ίδιοι έχουν δημιουργήσει, προσδίδουν σταδιακά προστιθέμενη αξία σε αυτά, πέρα από την συμβολή τους στην αύξηση των πωλήσεων των εταιριών (Culnan, McHugh, 2010).

Μια άλλη πολύ σημαντική λειτουργία και χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, όπως προαναφέραμε, αφορά και την σύνδεση όσων αναζητούν εργασία με πιθανούς εργοδότες. Η συντριπτική πλειοψηφία των εταιριών που βρίσκονται στην λίστα των 500 του Fortune, χρησιμοποιούν το LinkedIn για την ανεύρεση ταλέντων και είναι λογικό, αν αναλογιστεί κανείς την σημαντική θέση που κατέχει ως εργαλείο ενίσχυσης των εταιριών στη διεύρυνση και επέκταση της “δεξαμενής” που διαθέτουν για χαρισματικούς και ταλαντούχους υποψήφιους (Fertig, 2017). Είναι τέτοια η φύση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, που επιτρέπουν στους εργοδότες να αναγνωρίζουν και να στοχεύουν εκτός από τους ενεργητικούς χρήστες, και τους παθητικούς ή ημιπαθητικούς υποψήφιους (είναι πιθανοί υποψήφιοι, που δεν διανύουν φάση ευρέσεως εργασίας, γιατί συνηθέστατα ήδη εργάζονται), δειλάζοντάς τους με θέσεις εργασίας, που απαιτούν αυξημένα προσόντα (Koch, Gerber, De Klerk, 2018), μέσω αναρτήσεων αγγελιών σε αυτά (συνήθως LinkedIn, Facebook, Twitter).

Η πρόσληψη κατ’ αυτό τον τρόπο, σε αντίθεση με τον παραδοσιακό με τις συνεντεύξεις, τα τεστ κλπ, που είναι χρονοβόρος και δαπανηρός, δίνει την

δυνατότητα στους εργοδότες να έχουν ελεύθερη πρόσβαση σε προφίλ με προσόντα και έναν άμεσο τρόπο επικοινωνίας (Aichner, Grünfelder, Maurer, Jegeni, 2021). Μέσω του LinkedIn, οι χρήστες μπορούν να δημιουργήσουν ένα ιδεώδες πορτραίτο του εαυτού τους, εκθέτοντας τις ικανότητες και τα προσόντα τους σε πιθανούς εργοδότες και συναδέλφους (van Dijk J, Poell, 2013), ενώ το ίδιο αυτό μέσο ζητάει από τα μέλη του να τονίσουν τα σχετικά τους προσόντα, να προωθήσουν τις ικανότητες και τα δυνατά τους σημεία, παρακινώντας τα να λαμβάνουν συστάσεις και επαίνους από συναδέλφους, συνεργάτες, πελάτες κ.α στα προφίλ τους για τις ικανότητες και τα επιτεύγματά τους (Chiang, Suen, 2015).

Στο επόμενο κεφάλαιο, θα αναλύσουμε τι συνιστά το social media screening, θα διατρέξουμε τα πεδία, όπου αυτό διενεργείται, παρουσιάζοντας κάποια αριθμητικά στοιχεία της συχνότητας της εφαρμογής του στην πράξη, πριν περάσουμε στους κινδύνους, που ελλοχεύει η χρήση του για τα προσωπικά δεδομένα υποψηφίων και εργαζομένων.

ΚΕΦ.2 SOCIAL MEDIA SCREENING

2.1 Ορισμός

Το **social media screening**, όπως έχει επικρατήσει σήμερα ο όρος διεθνώς (αλλά και ως **social media background screening ή check ή candidate screening**), αποτελεί την πρακτική αυτή, κατά την οποία ερευνάται το προφίλ και οι δραστηριότητες του υποψηφίου στις πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης, όπου ενδεχομένως διατηρεί λογαριασμούς (Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, WhatsApp και άλλου). Σκοπός είναι να αποκτηθούν όσο το δυνατό περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το υπόβαθρο του υποψηφίου, καθώς και να ληφθούν υπόψιν στοιχεία, που είναι καθοριστικής σημασίας ενδεχομένως για την απόφαση, που καλείται να λάβει ο εργοδότης ως προς την προσφορά ή άρνηση μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας (πηγή bamboohr Glossary).

Εναλλακτικώς, συναντάται και ο όρος **social media recruiting**, για να περιγράψει την πρακτική αυτή της παρακολούθησης/επιτήρησης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, που περιλαμβάνει ακριβέστερα όλα τα βήματα, που ακολουθούνται κατά τη διαδικασία πρόσληψης υποψηφίων.

Social media recruiting είναι η διαδικασία κατά την οποία χρησιμοποιούνται οι πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης όπως το LinkedIn, Twitter, Facebook, Instagram, για να κοινοποιηθούν θέσεις εργασίας μέσω αγγελιών, για να πραγματοποιηθεί δικτύωση με επαγγελματίες και για την ανακάλυψη πιθανών υποψηφίων εργαζομένων. Τα social media έχουν καταστεί πρόσφοροι διάλογοι και κανάλια επικοινωνίας πιθανών εργοδοτών και εργαζομένων, ώστε σήμερα να έχει ενσωματωθεί η χρήση τους στις περισσότερες επιχειρήσεις στην διαδικασία προσέλκυσης και πρόσληψης προσωπικού, για τους εξής κύριους λόγους:

1. Η γενιά του 21^{ου} αιώνα (Millennials, όπως πολύ συχνά αποκαλούνται) ήδη αναζητά εργασία στα Social Media, καθώς ένα πολύ μεγάλο ποσοστό της τάξεως του 73% των νέων έχουν επιτυχημένα χρησιμοποιήσει τις πλατφόρμες αυτές για την εξεύρεση εργασίας, γεγονός που δίνει το κίνητρο στις εταιρείες να αναρτούν σε αυτά τις ανοιχτές θέσεις εργασίας που διαθέτουν.

2. Οι αναρτήσεις που γίνονται στα Social media καθίστανται περισσότερο ορατές και προσβάσιμες από δισεκατομμύρια ανθρώπους που τα χρησιμοποιούν, ανάμεσα στους οποίους συγκαταλέγονται τόσο οι παθητικοί υποψήφιοι όσοι και οι ενεργοί, ώστε οι πιθανοί εργοδότες να έχουν πολύ πιο αυξημένες πιθανότητες να έρθουν σε επαφή με υποψηφίους, που διαθέτουν ενδιαφέροντα και υψηλά προσόντα, σε σχέση με τους παραδοσιακούς τρόπους προσφοράς θέσεων εργασίας.

3. Η διάδραση με τους υποψήφιους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης βελτιώνει την αναγνωρισιμότητα και φήμη των εταιρειών, καθώς πολλοί υποψήφιοι έχουν την ευκαιρία μέσω των καναλιών αυτών να γνωρίσουν εταιρείες και επιχειρήσεις που διαφορετικά δεν θα τους δινόταν η ευκαιρία. (Πηγή bambooHR Glossary).

Κατά έναν πολύ πετυχημένο ορισμό, η ηλεκτρονική διαδικασία πρόσληψης (**Electronic recruiting**, στα ελληνικά ίσως αποδιδόταν καλύτερα με την φράση “Πρόσληψη μέσω διαδικτύου”), είναι απλούστατα ο συγκερασμός του διαδικτύου με την διαδικασία προσέλκυσης ανθρώπινου κεφαλαίου (Melanthiou, Pavlou, & Constantinou, 2015).

Με τον καιρό, το social media screening, επεκτάθηκε πέρα από το στάδιο πριν τη σύναψη της εργασιακής σχέσης και την πρόσληψη νέων υποψηφίων, στην εργασιακή σχέση αυτή καθ’ αυτή και καθ’ όλη τη διάρκειά της, ακόμη και μετά τη λήξη της, σε κάποιες περιπτώσεις. Ο εργοδότης δηλαδή, άδραξε της ευκαιρίας ευχερώς και ανεξόδως, να μπορεί να ελέγχει τα προφίλ των εργαζομένων, με σκοπό την συνεχή αξιολόγησή τους για την προώθηση και προαγωγή των συμφερόντων της επιχείρησής του και του ανταγωνιστικού πλεονεκτημάτός της στην αγορά. Ωστόσο, και στις δύο αυτές περιπτώσεις, εγείρονται πλείστα ηθικά ζητήματα κατά την προσπάθεια συγκερασμού και εναρμόνισης του εργοδοτικού δικαιώματος και του θεμελιώδους δικαιώματος υποψηφίου και εργαζομένου για σεβασμό της ιδιωτικότητάς του, τόσο στον χώρο της εργασίας του όσο και εκτός αυτής.

2.2 Η διενέργεια του social media screening

2.2.1 Κατά την πρόσληψη

Τα προφίλ του υποψηφίου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης τίθενται υπό την παρακολούθηση του εργοδότη, του υπεύθυνου προσλήψεων ή ενός πρακτορείου (επιχείρησης) ανεύρεσης προσωπικού ή από ένα συνδυασμό όλων των παραπάνω.

Συνήθως, ο υπεύθυνος των προσλήψεων εξετάζει το ιστορικό των προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των υποψηφίων στο στάδιο πριν την συνέντευξη, πολύ πριν καν ξεκινήσει η διαδικασία πρόσληψης. Όταν ο εργοδότης λαμβάνει τις αιτήσεις εργασίας από τον υπεύθυνο, μαζί μπορεί να αποφασίσουν να ψάξουν για τους υποψήφιους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Πολλές εταιρείες προσλαμβάνουν πρακτορεία, που ειδικεύονται στην ως άνω εργασία και τα οποία αναλαμβάνουν να διευθύνουν αυτά όλη την διαδικασία ανεύρεσης προσωπικού, συμπεριλαμβανομένου και του screening με σκοπό την πρόσληψη του νέου εργατικού δυναμικού (Rosser, 2017).

Για πολλά χρόνια, οι εργοδότες χρησιμοποιούσαν ιστότοπους, όπως το Careerbuilder κατά την πρόσληψη προσωπικού, που είχε καταστεί γνωστός πόλος έλξης, όσων έψαχναν εργασία από περισσότερες από 100 πηγές με θέμα την καριέρα (Tong & Sivanand, 2005). Σύμφωνα με τον Nessler (2014), το Careerbuiler.com συνέβαλε στην μείωση του κόστους ανά πρόσληψη σε ποσοστό 70%, χάρη στην μείωση των εξόδων κίνησης των εργοδοτών, καθώς και στην μείωση κατά 60% στον χρόνο, που δαπανάται για την διαδικασία αυτή.

Σήμερα οι επιχειρήσεις έχουν τις δικές τους σελίδες social media που χρησιμοποιούν για την προσέλκυση πιθανών υποψηφίων (Melanthiou et al, 2015). Το facebook χρησιμοποιείται κατά κόρον από τις σύγχρονες επιχειρήσεις, που το χρησιμοποιούν και ως εργαλείο διαφήμισης προκειμένου να έλξουν ταλέντα (Andrews, 2012), ενώ εκτενώς πια, οι επαγγελματίες του HR χρησιμοποιούν τα μέσα για να μελετήσουν με λεπτομέρεια τα προφίλ των υποψηφίων και να επιλέξουν εν τέλει τους πιο κατάλληλους για τις απαιτήσεις της θέσης (Brown & Vaughn, 2011). Υπάρχει ειδική ενότητα στο

facebook για παράδειγμα, που φιλοξενεί αγγελίες εργασίας (Facebook Business Page), ενώ ακόμη και στην Marketplace ενότητά του μπορεί να προκύψουν παρόμοιες ευκαιρίες.

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης πολλές φορές δίνουν την ευκαιρία σε πιθανούς υποψηφίους μέσω της περιήγησης σε αυτά και μέσω των links, να επισκεφτούν την επίσημη ιστοσελίδα της εταιρείας, που τους ενδιαφέρει, όπου μπορούν να πληροφορηθούν για τυχόν διαθέσιμες θέσεις εργασίας (Spellmann, 2018). Οι έρευνες καταδεικνύουν το Facebook και LinkedIn ως τους πιο δημοφιλείς ιστότοπους κοινωνικής δικτύωσης για προσέλκυση υποψηφίων (Melanthiou et al., 2015). Σύμφωνα με μια παλαιότερη μελέτη, που διεξήγαγε η "Society of Human Resource Management", ποσοστό 95% από 541 ειδικούς του HR, παραδέχτηκε ότι χρησιμοποιεί το LinkedIn ως εργαλείο πρόσληψης προσωπικού, ένα 58% το Facebook και ένα 42% ανέφερε το Twitter (Zide et al., 2014). Μια άλλη έρευνα που ζήτησε από διευθυντές τμημάτων HR να αναφέρουν τι είδους τεχνολογία χρησιμοποιούσαν στο τμήμα τους και για ποιο λόγο, οδήγησε στο συμπέρασμα, πως η χρήση της τεχνολογίας για την προσέλκυση και πρόσληψη υποψηφίων ήταν επικρατέστερη στην βόρεια Αμερική, ειδικά στις προσλήψεις υπαλλήλων μεσαίου επιπέδου. Επιπροσθέτως, οι μελετητές ανέφεραν πως είχε αυξηθεί ποσοτικά ο αριθμός των υποψηφίων, όχι όμως ποιοτικώς το επίπεδό τους, το οποίο παρέμενε, είτε ίδιο, είτε χαμηλότερο (Charman et al., 2003). Τέλος, η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην πρόσληψη διεθνώς, ποικίλλει από χώρα σε χώρα και είναι ανάλογη της διαθεσιμότητας σύνδεσης στο internet και της χρήσης των social media (Villeda, McCamey, Essien, Amadi, 2019).

Μέσω του social media background check, όπως αποκαλείται, ο εργοδότης έρχεται σε επαφή με πληροφορίες, που σχετίζονται με τις πιο κοινωνικές και διαδραστικές πλευρές του εργαζομένου, σε αντίθεση με το παραδοσιακό background check.

Δραστηριότητες οι οποίες παρατηρούνται κατά την χρήση των social media και που συνήθως ασκούν αρνητική επιρροή στην απόφαση του εργοδότη να προσλάβει κάποιον εργαζόμενο, είναι αυτές που περιλαμβάνουν επικριτικά σχόλια για

προηγούμενο εργοδότη, ακατάλληλη γλώσσα ή προσβλητική συμπεριφορά, καθώς και πληροφορίες, οι οποίες τελούν σε ανακολουθία με τις αντίστοιχες που προέρχονται από το βιογραφικό του υποψηφίου. Σε γενικές ωστόσο γραμμές, δεν υπάρχει κάποιο σπάντα περιεχόμενο, που να επηρεάζει την πρακτική του social media screening, καθώς ούτως ή άλλως στηρίζεται σε ρευστά και υποκειμενικά κριτήρια, που συνδέονται με την προσωπική προσέγγιση και τους ιδιαίτερους στόχους, που θέτει ο εργοδότης, όσον αφορά το status της επιχείρησής του, την εικόνα της και το κοινό, στο οποίο απευθύνεται (Rosser, 2017).

Σύμφωνα με την εθνική έρευνα των ΗΠΑ, που διεξήχθη διαδικτυακώς εκ μέρους της CareerBuilder μεταξύ Απριλίου και Μαΐου 2018, και στην οποία ερωτήθηκαν πάνω από 1,000 διευθυντές προσλήψεων από διάφορες βιομηχανίες και μεγέθη εταιρειών, περιεχόμενο το οποίο έχει αποτρέψει τους εργοδότες να προσλάβουν συγκεκριμένο υποψήφιο, αφορά συνήθως ακατάλληλες φωτογραφίες ή πληροφορίες (40%), πληροφορίες σχετικά με πιθανό εθισμό του υποψήφιου στο αλκοόλ ή στη χρήση ψυχοτρόπων ουσιών (36%), σχόλια που σχετίζονται με διακρίσεις βάσει φυλής, γένους ή θρησκείας (31%), αποδείξεις φτωχών επικοινωνιακών δεξιοτήτων (27%), αντιεπαγγελματικό όνομα στα μέσα (22%), ακόμη και οι πολύ συχνές δημοσιοποιήσεις περιεχομένου (12%) (Handelman, 2021). Επίσης, σχεδόν οι μισοί εργοδότες ισχυρίζονται πως είναι λιγότερο πιθανό να καλέσουν σε συνέντευξη υποψήφιο, που δεν μπορούν να βρουν στο διαδίκτυο, επειδή αναμένουν αυτός να έχει διαδικτυακή παρουσία ή επειδή επιθυμούν να έχουν συγκεντρώσει περισσότερες πληροφορίες για έναν υποψήφιο, πριν τον καλέσουν για συνέντευξη. Από την άλλη πλευρά, η έρευνα έδειξε πως το social media screening έχει βοηθήσει υποψηφίους στην πρόσληψή τους, έχει δηλαδή επιδράσει θετικά στις αποφάσεις εργοδοτών να προσλάβουν υποψηφίους. Αυτό παρατηρήθηκε με αναρτήσεις, που υποστήριζαν τα επαγγελματικά προσόντα υποψηφίων για μια εργασία (37%), αυτές που απέδιδαν δημιουργικότητα (34%), επαγγελματισμό (33%), μεγάλη γκάμα ενδιαφερόντων (31%), καθώς και όσες υπεδείκνυαν, πως η προσωπικότητα του υποψηφίου ταιριάζει με την κουλτούρα της επιχείρησης (31%).

Κατά πολλούς εργοδότες, η χρήση των social media κατά την διαδικασία της πρόσληψης ενός εργαζομένου, όχι μόνο τους προστατεύει από μελλοντικές ζημίες και υπαιτιότητά τους, προερχόμενες από την πρόσληψη ενδεχομένως ενός ακατάλληλου υποψήφιου, αλλά τους δίνει την δυνατότητα να ελέγξουν κατ' αυτό τον τρόπο, αν ένας υποψήφιος μπορεί να αποδειχθεί επικίνδυνος ή μη παραγωγικός (Handelman, 2021). Επίσης, δεν είναι λίγοι οι υποψήφιοι που χρησιμοποιούν τις αναρτήσεις τους στα blogs στο LinkedIn ή βίντεό τους στο YouTube, ώστε να προωθούν το πορτοφόλιό τους επάνω στο αντικείμενο της εργασίας τους (Handelman 2021). Αυτές οι αναρτήσεις δείχνουν “ποιος είναι πραγματικά” ο υποψήφιος, σε αντίθεση με την εκδοχή αυτή του εαυτού του, που επιλέγει αυτός να παρουσιάσει μέσω του βιογραφικού και της συνέντευξης (Handelman 2021).

2.2.2 Κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης

Οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν επιφέρει τεράστιες αλλαγές στον εργασιακό χώρο και έχουν καταστήσει πιο εύκολη και ταχύτατη από ποτέ την άντληση όλων των ως άνω πλούσιων πληροφοριών για τους εργαζομένους και από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης και για σκοπούς, που θέτει ο εργοδότης και οι οποίοι σχετίζονται με το επιχειρηματικό συμφέρον και την οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής. **Είναι θεμιτό, η επιχείρηση να επιθυμεί μέσω των HR τμημάτων της να παρακολουθεί την απόδοση, τις συναφείς δραστηριότητες, την προθυμία και την συνολική στάση των εργαζομένων, αναλόγως των θέσεων που καταλαμβάνουν, ώστε να τροφοδοτεί τα πολυάριθμα και ποικίλα δεδομένα, που λαμβάνει υπόψιν, όταν καταστρώνει οικονομικά και άλλα πλάνα στα διάφορα τμήματά της σχεδιάζει στρατηγικές και πολιτικές, που θα αυξήσουν την κερδοφορία της και θα ενισχύσουν την πρόοδο, την ευρωστία της στην αγορά, καθώς και την κοινωνική της ευθύνη.** Επιδιώκει δε και πραγματοποιεί τους ως άνω στόχους, και

μέσω της εκπαίδευσης, συνδρομής των εργαζομένων, επιβράβευσης και προμοδότησης εκείνων, που ξεχωρίζουν για τις ικανότητές τους και τα προσόντα τους. Στην αντίθετη περίπτωση, η επιχείρηση και η ίδια η θέση της και η φήμη της στην αγορά προστατεύονται μέσω του υποβιβασμού ή της απόλυσης ακατάλληλων εργαζομένων, οι οποίοι εξαιτίας της πλημμελούς εκπλήρωσης των καθηκόντων τους, διακινδυνεύουν την ομαλή λειτουργία της. Άλλες αιτίες όπως η ανάρμοστη και προσβλητική συμπεριφορά απέναντι σε συναδέλφους ή την εργοδοσία, η αδιαφορία για τα καθήκοντά τους και οι παραβάσεις εκ μέρους τους κωδίκων δεοντολογίας, που έχουν θεσπισθεί από την επιχείρηση και πρέπει να τηρούνται από το εργατικό δυναμικό, είναι δυνατόν να οδηγήσουν σε αποφάσεις της εργοδοσίας, που επιφέρουν δυσμενείς συνέπειες στο καθεστώς αυτών των εργαζομένων, που τις επιδεικνύουν.

2.3 Τι συμβαίνει στην πράξη με το Social Media Screening

Ενδεικτικώς, σύμφωνα με μια έρευνα, που διεξήχθη στις ΗΠΑ το 2020 (The Manifest 2020 Recruitment Survey), ένα ποσοστό 90% των εργοδοτών λαμβάνουν υπόψη την δραστηριότητα του υποψηφίου στα social media κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης, ενώ ένα ποσοστό 79% επαγγελματιών που εργάζονται σε τμήματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (HR) αρνήθηκαν θέση εργασίας σε υποψήφιο εξαιτίας ακατάλληλου περιεχομένου σε λογαριασμό του στα social media (MCKEON, 2020)

Συνακολούθως, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό της τάξεως του 98% των εργοδοτών, διεξάγουν έρευνα στο υπόβαθρο των υποψηφίων (background research or check) on line, προκειμένου να μάθουν περισσότερα γι' αυτούς. Σχεδόν 43% των επαγγελματιών HR βασίζονται στο Google για την έρευνα των αιτούντων εργασία και 80% από αυτούς αναφέρουν πως ένα προσωπικό ιστολόγιο (site) παίζει σημαντικό ρόλο στην εκτίμηση ενός υποψηφίου (MCKEON, 2020). Για τους εργοδότες, τα μέσα κοινωνικής και επαγγελματικής δικτύωσης ήταν η

επικρατέστερη μέθοδος ανεύρεσης τελέτων το 2021, με ένα ποσοστό της τάξεως 92% να παραδέχεται, ότι χρησιμοποιεί τα μέσα αυτά για την πρόσληψη προσωπικού. Το λογισμικό δε, που χρησιμοποιείται για τον παραπάνω σκοπό, καταλαμβάνει την κορυφή των τεχνολογικών επενδύσεων για τις επιχειρήσεις με ένα ποσοστό των εργοδοτών της τάξεως του 41% να αναφέρουν, ότι αύξησαν την επένδυσή τους αυτή μέσα στο 2021 (Landes, 2022).

Καταλαβαίνουμε από τα παραπάνω, πόσο μεγάλη πια επιρροή ασκούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και ο έλεγχός τους στις αποφάσεις των εργοδοτών και των αντίστοιχων τμημάτων εξεύρεσης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού για τις επιχειρήσεις καθώς και για τους εργαζόμενους.

Δέον να γίνει μια μικρή μνεία στην σύγχρονη έννοια της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) ή HRM, η οποία περιλαμβάνει κατά τους αμερικανούς καθηγητές Noe, Hollenbeck, Gerhart και Wright (2014), τις διαδικασίες, πολιτικές, λειτουργίες και συστήματα, που σχετίζονται με την ενσωμάτωση της εργασιακής απόδοσης στο σύνολο της εταιρικής στρατηγικής. Υπό την έννοια αυτή, εμπεριέχονται στην ΔΑΔ τμήματα και τομείς όπως η πρόσληψη, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη των εργαζομένων, η αξιολόγηση της αποδοτικότητάς τους, τα συστήματα επιβράβευσης και αμοιβών, ανάμεσα σε άλλα. **Κατανοούμε, πως η ΔΑΔ διαχειρίζεται μια πολύ ευρεία γκάμα πληροφοριών και προσωπικών δεδομένων του εργατικού δυναμικού σε κάθε στάδιο της εργασιακής σχέσης από την αρχή ως το τέλος της, σε πολλές περιπτώσεις ακόμη και μετά από αυτό, ενώ στην μεγάλη αυτή δεξαμενή πληροφοριών έχουν προστεθεί και τα δεδομένα που αντλούνται διαμέσου του social media screening και τα οποία υφίστανται περαιτέρω επεξεργασίας για διάφορους σκοπούς, που κάθε φορά ορίζονται από τους υπευθύνους επεξεργασίας.**

Σύμφωνα με δεδομένα της Sterling από την ως άνω έρευνα, που διεξήγαγε η CareerBuilder, 7 στους 10 εργοδότες χρησιμοποιούν τα κοινωνικά δίκτυα για να αναζητήσουν πιθανούς υποψηφίους, ενώ ένα 66% εξ αυτών χρησιμοποιούν τις μηχανές αναζήτησης για να κάνουν έρευνα επάνω σε πρόσωπα υποψηφίων.

Ένα ποσοστό 57% των εργοδοτών δεν προσέλαβαν υποψήφιους εξαιτίας περιεχομένου, που εντόπισαν on line γι' αυτούς, καθώς και σε κάποιο μέσο κοινωνικής δικτύωσης. Επίσης, ένα 34% των εργοδοτών έχει επικρίνει ή απολύσει εργαζόμενο βάσει τέτοιου περιεχομένου.

Οι περισσότερες μικρές επιχειρήσεις (58%) που έψαχναν για εργαζόμενους μέσα στο 2021, θα απευθυνθούν στις πλατφόρμες μέσω κοινωνικής δικτύωσης, όπως το LinkedIn. Σχεδόν οι μισές από αυτές (41%) σχεδιάζουν να προσλάβουν νέους εργαζόμενους μέσω των τμημάτων διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, που οι ίδιες διαθέτουν. Γύρω στο ένα τρίτο των μικρών αυτών επιχειρήσεων (31%) θα απευθυνθεί σε μια εταιρεία εύρεσης προσωπικού και ένα 30% θα εκμεταλλευτεί το λογισμικό διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (HR software), όπως της ADP (Automatic Data Processing, Inc., η μεγαλύτερη εταιρεία πάροχος λογισμικού και υπηρεσιών HRM στις ΗΠΑ) ή της BambooHR, για να διεξάγουν την διαδικασία πρόσληψης. Τα τμήματα αυτά HR μπορούν να χρησιμοποιήσουν το λογισμικό αυτό για να αναρτήσουν νέες θέσεις εργασίας σε διάφορες πλατφόρμες και κυρίως στην LinkedIn. (MCKEON, 2021).

Το εργαλείο δε LinkedIn's Recruiter βοηθά τα μικρά αυτά HR τμήματα να συνδεθούν με τους υποψήφιους και να διαχειριστούν τις αιτήσεις, που περνούν μέσα από το σύστημα. Επιτρέπει ακόμη στους επαγγελματίες της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού μικρών εταιρειών να ταξινομούν και να φιλτράρουν τους υποψήφιους, που ταιριάζουν περισσότερο με τις ανάγκες της ανοιχτής θέσης. Ωστόσο, είναι αρκετά δύσκολο και χρονοβόρο για τα τμήματα αυτά να διαχειρίζονται τις πολλαπλές αναρτήσεις σε όλες τις πλατφόρμες, όπως και να χρησιμοποιούν προηγμένα φίλτρα για να προσελκύσουν τους υποψήφιους με προσόντα, γι' αυτό και μεγάλες εξειδικευμένες εταιρείες πρόσληψης προσωπικού έχουν αναλάβει αυτό τον ρόλο με όλες τις εγκεκριμένες πιστοποιήσεις και νόμιμες εγγυήσεις, που απαιτούνται κάθε φορά.

Μία έρευνα που διεξήχθη το 2013 και στην οποία συμμετείχαν 17.000 νέοι από έξι χώρες (Ην. Βασίλειο, ΗΠΑ, Νιγηρία, Ινδία, Βραζιλία και Κίνα) έδειξε πως 1 στους 10 ανθρώπους ηλικίας 16-34 ετών είχε απορριφθεί από θέση εργασίας

εξαιτίας online σχολίων σε πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης (Burke, 2013). Το Facebook ήταν το πιο δημοφιλές από τα μέσα που χρησιμοποιούσαν οι ερωτηθέντες, ενώ παρά τον εγγενή αρνητικό αντίκτυπο της χρήσης του στις προοπτικές της καριέρας τους, σχεδόν τα δύο τρίτα δεν έδειξαν να ανησυχούν γι' αυτή τη διάσταση.

Αξίζει στο σημείο αυτό να σημειώσουμε και ακόμη μία παράμετρο, που επηρεάζει τον τρόπο που προβάλλουν τον εαυτό τους οι υποψήφιοι για θέσεις εργασίας στα μέσα, καθώς συνδέεται και με την εκτίμηση και αξιολόγηση της εικόνας αυτής από τους πιθανούς εργοδότες. Η χρήση των δημόσιων προφίλ στα social media μπορεί να ευνοεί πρακτικές παραπλάνησης ως προς την αλήθεια και εγκυρότητα των πληροφοριών, που εισάγουν οι νεότεροι κυρίως υποψήφιοι, στα βιογραφικά τους σημειώματα, σύμφωνα με μελέτη των Jamie Guillory και Jeffrey T. Hancock των τμημάτων των επιστημών επικοινωνίας και πληροφορικής του πανεπιστημίου Cornell στη Νέα Υόρκη, η οποία δημοσιεύτηκε σε επιστημονικό περιοδικό το 2012 και αφορούσε νέους και νέες βόρειων πολιτειών στις ΗΠΑ, ηλικίας 18-22 ετών. Κατά την μελέτη, σε σύγκριση με τα παραδοσιακά βιογραφικά, τα αντίστοιχα στο LinkedIn ήταν λιγότερο παραπλανητικά σχετικά με τις πληροφορίες, που λαμβάνουν περισσότερο υπόψιν οι εργοδότες και που μπορούν να επιβεβαιωθούν, όπως η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και οι αρμοδιότητες των υποψηφίων, αλλά περισσότερο παραπλανητικά σε πληροφορίες, που δεν μπορούν εύκολα να επιβεβαιωθούν και αφορούν τα ενδιαφέροντα και τα χόμπι τους (Guillory, Hancock 2012).

Τον Ιούνιο του 2009, η πόλη Bozeman στην πολιτεία της Montana στις ΗΠΑ, απαίτησε από όλους τους αιτούντες εργασία να παράσχουν τα στοιχεία ταυτοποίησή τους (ονόματα χρήστη και κωδικούς πρόσβασης) στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και άλλους ιστότοπους, που χρησιμοποιούσαν ως μέρος του background check, που διεξήγαγε κατά τις διαδικασίες πρόσληψης. Ο εκπρόσωπος της πόλης υποστήριξε, πως μοναδικός σκοπός αυτής της συλλογής ήταν η ταυτοποίηση των πληροφοριών της αίτησης των υποψηφίων και πως ούτως ή άλλως δεν ήταν υποχρεωμένοι αυτοί να συναινέσουν (Frommer, 2009).

Με βάση τα παραπάνω, καταλαβαίνουμε, πως το social media recruiting ως πρακτική, αποτελεί ένα πρόσθετο εργαλείο στην φαρέτρα των τμημάτων διαχείρισης προσωπικού των εταιριών μέσα στο σύγχρονο παγκόσμιο ανταγωνιστικό περιβάλλον, που απαιτεί δημιουργικότητα και καινοτομία στην προσέλκυση και πρόσληψη του ανθρώπινου κεφαλαίου (Villeda, McCamey, Essien, Amadi, 2019). Ωστόσο, δεν μπορούμε να αποφύγουμε τον προβληματισμό σχετικά με το πλήθος των προκλήσεων και κινδύνων, που ενδέχεται να προκύπτουν κατά την χρήση αυτής της πρακτικής σε διάφορα πεδία, που άπτονται τόσο της φήμης μιας επιχείρησης, όσο και των ιδιαίτερος ευαίσθητων πτυχών της σχέσης εργοδότη και υποψήφιου/εργαζομένου, που αποτελούν αντικείμενο του εργατικού δικαίου, αλλά και άλλων κλάδων δικαίου σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο.

Έχουν διεξαχθεί πολλές αναλύσεις και μελέτες σε καταξιωμένα επιστημονικά περιοδικά, ενώ υπάρχει ήδη σχετική βιβλιογραφία, οι οποίες φωτίζουν με ποικίλες μεθόδους τις παραπάνω όψεις και που κατατείνουν στο συμπέρασμα, πως η πρακτική αυτή, παρά τα αδιαμφισβήτητα οφέλη της ως εργαλείο στα χέρια των επιχειρήσεων, **δεν συνιστάται να αποτελεί την μόνη και απόλυτη μέθοδο αξιολόγησης και πρόσληψης εργατικού δυναμικού από τους εργοδότες.** Ασφαλώς, ως εργαλείο μέσω της χρήσης της τεχνολογίας των επικοινωνιών, προσθέτει στην ανάγκη προβλεψιμότητας και αυξημένου ελέγχου των ως άνω διαδικασιών από τους εργοδότες, όμως, δύναται να **εγείρει πλήθος νομικών προβλημάτων, να αποκλείσει σε κάποιες περιπτώσεις υποψηφίους, που ενδεχομένως δεν διαθέτουν μέσα κοινωνικής δικτύωσης, να προσφέρει μια αναξιόπιστη και μη ανταποκρινόμενη στην πραγματικότητα διάγνωση-αξιολόγηση, βασισμένη σε μη έγκυρα ή αναληθή στοιχεία από τα διάφορα βιογραφικά, που είναι δημοσίως ή μη προσβάσιμα στα μέσα.**

ΚΕΦ. 3 ΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΠΟ ΤΟ SOCIAL MEDIA SCREENING

3.1 Εισαγωγικά στοιχεία

Παρ' όλα αυτά, δεν μπορεί να παραγνωρισθεί το γεγονός, πως μέσω του social media screening, ουσιαστικά διαδραματίζεται μια "εισβολή" στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων, με αποτέλεσμα ευλόγως να ανακύπτουν κίνδυνοι για θεμελιώδη δικαιώματά τους, όπως αυτό του σεβασμού της προσωπικότητάς τους, της ελευθερίας της κίνησής τους και της ελευθερίας του λόγου. Πλέον, τα όρια μεταξύ προσωπικής και εργασιακής ζωής εμφανίζονται αρκετά δυσδιάκριτα, ενώ είναι καινοφανές σε σχέση με τις παραδοσιακές μορφές εργασίας των παλαιότερων ετών, πληροφορίες που αφορούν εργαζόμενους και που συλλέγονται εκτός εργασιακού περιβάλλοντος, να χρησιμοποιούνται για σκοπούς και δραστηριότητες, που αφορούν το περιβάλλον εργασίας, σε εντελώς διαφορετικό πλαίσιο δηλαδή από αυτό, όπου τέθηκαν προσβάσιμες. Μέσω της ως άνω συλλογής προσωπικών δεδομένων, που οδηγούν σε συγκεκριμένες αποφάσεις του εργοδότη, ευνοούνται οι συνθήκες για την δημιουργία προκαταλήψεων και διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων, άδικων τις περισσότερες φορές, ενώ τίθεται εν αμφιβόλω η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας ως προς την έκταση της επέμβασης αυτής στην ιδιωτική τους ζωή.

Είναι σαφές, πως ο έλεγχος από τον εργοδότη πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας καθώς και καθ' όλη την διάρκεια της εργασιακής σχέσης, μιας ευρείας γκάμας προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων (ευαίσθητων ή μη), που αντλούνται από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προσκρούει στο δικαίωμα στην ιδιωτικότητα και έχει ήδη ανοίξει τον ασκό του Αιόλου για μια μεγάλη σειρά δικαστικών διαμαχών και απολύσεων λόγω της ως άνω επεξεργασίας. Είναι πολλές οι περιπτώσεις των εργαζομένων που "τιμωρούνται" για την "κακή χρήση" του διαδικτύου και των εν γένει ηλεκτρονικών τους επικοινωνιών, συνεπώς η αξίωση της ιδιωτικότητας, η έκταση και η προστασία της είναι

καίρια ζητήματα στο πεδίο αυτό, αν λάβουμε υπόψιν, πως ο εργαζόμενος στα μέσα κοινωνικής του δικτύωσης κατά τεκμήριο αισθάνεται και πρέπει να αισθάνεται ελεύθερος στην διαχείριση των προσωπικών του δεδομένων, καθώς και στην συνδιαλλαγή του με τους άλλους χρήστες.

Ας μην λησμονούμε, όπως αναφέραμε ήδη σε προηγούμενο κεφάλαιο, πως στα μέσα αυτά οι χρήστες δημιουργούν οι ίδιοι τόσο τις διαδραστικές τους κοινότητες, όσο και το περιεχόμενο, που διαχέεται σε αυτές χωρίς γεωγραφικούς και ποσοτικούς περιορισμούς, μάλιστα χωρίς να χρειάζεται να διαθέτουν ειδικές τεχνικές γνώσεις γι' αυτή την δραστηριότητα, ενώ όλες οι πληροφορίες, που γνωστοποιούν (προσωπικά στοιχεία, άρθρα, σημειώσεις, φωτογραφίες, ιστότοπους που επισκέπτονται κλπ), ουσιαστικά λειτουργούν ως καθρέφτης του εαυτού τους, των ιδεών τους, των δραστηριοτήτων τους και της εν γένει προσωπικότητάς τους.

Στον χώρο της εργασίας το θέμα της ιδιωτικότητας και των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων είναι κεντρικό, καθώς η ίδια η εργασιακή σχέση άμα τη γενέσει της και κατά την διάρκειά της, απαιτεί την επεξεργασία τέτοιων δεδομένων και πληροφοριών προς εξυπηρέτηση της οργάνωσης και εύρυθμης λειτουργίας της, την εκπλήρωση των έννομων υποχρεώσεων του εργοδότη, όπως πχ την απόδοση της ασφαλιστικής κάλυψης και υγειονομικής περίθαλψης του εργαζομένου, καθώς και πλήθους άλλων σκοπών, πάντα υπό την στάθμιση του συμφέροντος της επιχείρησης και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η συγκέντρωση λοιπόν μεγάλου όγκου και περιεχομένου, πληροφοριών, που αφορούν τον εργαζόμενο, καθιστά επιτακτική την προστασία τους, έναντι του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και της επιχειρηματικής του ελευθερίας.

Το βασικό ερώτημα στην περίπτωση του social media screening στον εργασιακό χώρο, είναι, εάν αυτό αποτελεί νόμιμη και επιτρεπτή δραστηριότητα και πρακτική και αν ναι, υπό ποιές προϋποθέσεις, εξαιτίας μάλιστα της ιδιαιτερότητας του εργασιακού χώρου, όπου ο εργαζόμενος είναι **το αδύναμο μέρος στην εργασιακή σχέση και τελεί σε εξάρτηση υπό του εργοδότη.**

Όπως έχουμε ήδη πει, μια απλή διαδικτυακή αναζήτηση είναι αρκετή για να αποκτήσει πρόσβαση ο εργοδότης σε προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου ή υποψηφίου, που περιλαμβάνουν τις πεποιθήσεις του, τις συνήθειές του, το δίκτυο των φίλων του, τα μέρη όπου συχνάζει, καθώς και τις σελίδες, που μονοπωλούν το ενδιαφέρον του, χωρίς χρονικό περιορισμό, αφού οι σελίδες αυτές διατηρούν όλο το ιστορικό της δραστηριότητας των χρηστών. Εκ προοιμίου δηλαδή, μιλάμε για πληροφορίες δημοσίως προσβάσιμες (αν όχι όλες, πάντως κάποιες, αναλόγως των ρυθμίσεων που έχουν επιλεγεί από τον χρήστη), στις οποίες έχει πρόσβαση ο καθένας, γεγονός αντικειμενικό και καθ' όλα επιτρεπτό. **Αρκεί όμως αυτή η ευχέρεια του εργοδότη**, είτε αυτός περιηγείται απλώς στο προφίλ του υποψηφίου ή εργαζομένου ως επισκέπτης, είτε έχει αποκτήσει νόμιμα (με κοινοποίηση σε αυτόν) τον κωδικό πρόσβασης στο προφίλ και συνδέεται σε αυτό, είτε έχει προστεθεί στη λίστα φίλων του εργαζομένου, για να δικαιολογήσει την από μέρους του συλλογή και χρήση περαιτέρω των προσωπικών δεδομένων, (μεταξύ των οποίων και ευαίσθητων) του εργαζομένου; Η απάντηση θα δοθεί στην συνέχεια μετά από εξέταση και κάποιων άλλων σημαντικών παραμέτρων.

Τα σχόλια στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, οι διάλογοι, οποιαδήποτε προσωπικά δεδομένα προκύπτουν από φωτογραφίες, βίντεο, σημειώσεις κλπ και τα οποία διακινούνται μέσα σε αυτά, δύνανται να διαμορφώσουν μια εικόνα των πραγματικών περιστατικών της ζωής των χρηστών τους (ορθώς ή εσφαλμένως, δεν έχει σημασία), ενώ έχουν πολλές φορές χρησιμοποιηθεί σε πληθώρα υποθέσεων, που έχουν περάσει το κατώφλι των δικαστηρίων και αφορούν το εργατικό δίκαιο (απολύσεις, αποζημιώσεις από εργατικά ατυχήματα) το οικογενειακό (πχ υποθέσεις ανάθεσης επιμέλειας τέκνων), το δίκαιο ασφάλισης κλπ.

Στο σημείο αυτό, καλό θα ήταν να γίνει κάποια μνεία στην έννοια της ιδιωτικότητας και την εξέλιξή της, προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα τον χώρο, όπου εντάσσεται ο συναφής προβληματισμός.

3.2 Ορισμός της ιδιωτικότητας

Έως σήμερα, δεν υπάρχει ένας, μοναδικός και κοινά αποδεκτός ορισμός της έννοιας της ιδιωτικότητας παγκοσμίως, παρ' όση αυτή χρονολογείται σε βάθος χρόνου και ανθρώπινης ιστορίας από την εποχή της Βίβλου, της ελληνικής κλασικής αρχαιότητας και της αρχαίας Κίνας.

Έναν από τους πρώτους ορισμούς του δικαιώματος της ιδιωτικότητας αποτελεί αυτός του Δικαστή Louis Brandeis του Ανώτατου Δικαστηρίου των ΗΠΑ, ο οποίος όρισε την ιδιωτικότητα ως το δικαίωμα του ατόμου να μένει μόνο του (απερίσπαστο προφανώς από εξωτερικές παρεμβολές - **the individual's "right to be left alone"** σε ακριβή μεταφορά στα αγγλικά). Άλλον έναν πιο κατανοητό και πραγματιστικό ορισμό της ιδιωτικότητας έδωσε και ο Alan Westin ως "την επιθυμία των ανθρώπων να επιλέγουν ελεύθερα τις συνθήκες και την έκταση, υπό τις οποίες θα εκθέτουν τους εαυτούς τους, τις απόψεις τους και την συμπεριφορά τους στους άλλους" (Marsoof, 2011).

Πολλά χρόνια αργότερα ήρθε η συνειδητοποίηση από την Επιτροπή Calcutt στο Ηνωμένο Βασίλειο, περί του κενού ύπαρξης ενός ικανοποιητικού ορισμού, που δεν απέτρεψε ωστόσο τον πρόεδρο της να προβεί σε έναν νομικό ορισμό, τον οποίο υιοθέτησε τελικώς η επιτροπή στην πρώτη της αναφορά στην λέξη ιδιωτικότητα ως: "Το δικαίωμα του ατόμου να προστατεύεται ενάντια σε κάθε εισβολή στην προσωπική του ζωή ή τις προσωπικές σχέσεις του ίδιου ή της οικογένειάς του, μέσω ευθέων φυσικής προσβολών ή μέσω της δημοσιοποίησης πληροφοριών" (Report of the Committee on Privacy and Related Matters, 1990).

3.3 Η προσέγγιση της ιδιωτικότητας στην Ευρώπη

Στην Ευρώπη φαίνεται, πως η ιδιωτικότητα προστατεύεται μεθοδικά και μέσω ενός πιο αυστηρού πλαισίου σε σχέση με τις ΗΠΑ, όπου η συνταγματική προστασία της ιδιωτικής ζωής αφορά μόνο προστασία έναντι του κράτους και όχι ιδιωτών (Κανελλοπούλου Μπότη, 2009). Νόμους σχετικούς με την ιδιωτικότητα

εντοπίζουμε ήδη από το έτος 1361 στην Αγγλία, όπου προβλέπονταν συλλήψεις για τους ηδονοβλεψίες και τους ωτακουστές (James, 1994).

Η έννοια της ιδιωτικότητας έχει εξελιχθεί με την πάροδο των ετών, **ώστε αυτή πια να μην νοείται μόνο μέσα στον στενό οικογενειακό περιβάλλον του ατόμου, αλλά να επεκτείνεται σε όλο το φάσμα των συναναστροφών του μέσα στο κοινωνικό περιβάλλον του, είτε αυτό καταλαμβάνει δημόσιο χώρο (φυσικό ή ψηφιακό), είτε στον χώρο της ίδιας της εργασίας, όπου το άτομο δεν χάνει απολύτως και άνευ όρων την “προσωπική του ταυτότητα”, ειδικά αν σκεφτούμε τις νέες μορφές απασχόλησης και χρήσης της τεχνολογίας, όπου αλληλοεπικαλύπτονται πολλές φορές οι αυστηρά επαγγελματικές δραστηριότητες με τις πιο προσωπικές (πχ χρήση υπολογιστή και σερφάρισμα στο διαδίκτυο κατά τα διαλείμματα από την εργασία ή επ’ αφορμή της εργασίας για εξεύρεση λύσεων και έρευνα, όπου αυτό απαιτείται).** Όπως μάλιστα ήδη αναφέραμε, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και η πρακτική του social media screening αποτελούν σημαντικό εργαλείο των σύγχρονων επιχειρήσεων, τόσο από την πλευρά του εργοδότη όσο και του εργαζομένου, **ώστε ο τεράστιος όγκος δεδομένων και δη προσωπικών, που διαχέονται σε αυτά, να καθιστούν επιτακτική την ανάγκη προστασίας τους από πρακτικές, τεχνικές παραλείψεις, αθέμιτες παρεμβάσεις και ελέγχους, που θα μπορούσαν να διασαλεύσουν ολόκληρη τη λειτουργία της επιχείρησης αλλά και τις εργασιακές σχέσεις.**

Πολύ σημαντική στο σημείο αυτό είναι η συμβολή της πρώην ομάδας 29 για την προστασία των προσώπων έναντι της επεξεργασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, που έχει κρίνει στο από 29.05.2002 έγγραφό της, πως το απόρρητο των ηλεκτρονικών επικοινωνιών διευρύνεται και στην ηλεκτρονική αλληλογραφία, όπως ακριβώς και στην παραδοσιακή, όσον αφορά την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας. Ακόμη, οι ηλεκτρονικές επικοινωνίες, καίτοι σε χώρους επαγγελματικούς, δύνανται να καλύπτονται από την έννοια της «ιδιωτικής ζωής» και της «αλληλογραφίας», κατά την έννοια του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ, (δες υποθέσεις ΕΔΑΔ Halford v. UK, Copland v. UK), επεκτείνοντας έτσι την ιδιωτικότητα και στην δημόσια σφαίρα. Στην υπόθεση

Copland v. UK (2007), στα σημεία 41 και 42 της απόφασης τονίζεται, πως εκτός από τα υπηρεσιακά τηλέφωνα, θα πρέπει να προστατεύονται και τα μείλ, όπως και κάθε πληροφορία, που αντλείται μέσω της κατόπτευσης της προσωπικής χρήσης του διαδικτύου. Κατά το ΕΔΑΔ, “Η εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας της αιτούσας πρέπει να αφορά και στην χρήση από αυτή του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του ίντερνετ γενικότερα”.

3.4 Η εξέλιξη της νομολογίας στις ΗΠΑ υπό το πρίσμα της 4^{ης} Τροπολογίας του Συντάγματος

Από την νομολογία στις ΗΠΑ δεν έχει τεθεί ένα αντικειμενικό πλαίσιο εύλογης προσδοκίας για ιδιωτικότητα σχετικά με τις πληροφορίες, που μοιράζεται κάποιος στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Ακόμη και σε σχετικά πρόσφατες υποθέσεις, οι χρήστες χάνουν την προσδοκία σεβασμού της ιδιωτικότητάς τους, όταν κοινοποιούν προσωπικές πληροφορίες, φωτογραφίες κλπ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ακόμη και όταν οι ρυθμίσεις απορρήτου επιτρέπουν στους φίλους τους μόνο να έχουν πρόσβαση στις πληροφορίες αυτές. Πολλοί δικαστές δηλαδή θεωρούν, πως είναι δυνατόν ακόμη και το περιορισμένο κοινό τους να θελήσει κάποια στιγμή να του εκθέσει, πολλώδε μάλλον στις περιπτώσεις, που τα προφίλ δεν είναι τόσο κλειστά. **Ωστόσο, τα κατώτερα αυτά δικαστήρια αγνοούν το γεγονός πως εκατομμύρια άνθρωποι χρησιμοποιούν και κατανοούν τα διάφορα forums στα social media.** Στο άρθρο της “*Facebook’s Newest Friend – Employers: Use of Social Networking in Hiring Challenges U.S. Privacy Constructs*” (2014) η Rachel E. Lusk τονίζει την σημασία των όρων ιδιωτικότητας στο μέσο, που δίνουν την δυνατότητα στους χρήστες να διατηρούν την προσδοκία, ότι οι πληροφορίες τους θα παραμείνουν ιδιωτικές. **Το γεγονός από μόνο του ότι ένα άτομο κοινοποιεί πληροφορίες στα social media, δεν συνιστά την απώλεια κάθε προσδοκίας για ιδιωτικότητα (Handelman, 2021).**

Είναι γεγονός, πως έχει αλλάξει ουσιαστικά η ερμηνεία και η προσέγγιση της 4^{ης} Τροπολογίας του αμερικάνικου συντάγματος, η οποία απαγορεύει τις αθέμιτες

έρευνες και συλλήψεις των προσώπων (U.S. Const. amend. IV Search and Seizure “The right of the people to be secure in their persons, houses, papers, and effects, against unreasonable searches and seizures, shall not be violated, and no Warrants shall issue, but upon probable cause, supported by Oath or affirmation, and particularly describing the place to be searched, and the persons or things to be seized”)

Στην στενή, γραμματική ερμηνεία της, η 4^η Τροπολογία δεν καταλαμβάνει τις περιπτώσεις, που το άτομο εκθέτει το ίδιο τις προσωπικές του πληροφορίες δημοσίως, ώστε να μην του αναγνωρίζεται μια εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας.

Τα πρώτα δικαστήρια περιόριζαν τις αποζημιώσεις για παραβιάσεις της ιδιωτικότητας μόνο μέσα στα πλαίσια της φυσικής εισβολής στον χώρο, την παρουσία και στο ίδιο το πρόσωπο των θυμάτων (μέσω των συλλήψεων), έως την υπόθεση ορόσημο **Katz v. United States** του 1967, όπου το Ανώτατο Δικαστήριο έκρινε πως η προστασία της 4^{ης} Τροπολογίας επεκτεινόταν και σε “ό, τι ένα πρόσωπο επιθυμεί να διατηρήσει ως ιδιωτικό, ακόμη και όταν βρίσκεται σε ένα μέρος, όπου έχει πρόσβαση το κοινό”.

Στην ίδια υπόθεση κρίθηκε, πως οτιδήποτε ένα πρόσωπο αυτοβούλως εκθέτει δημοσίως, ακόμη και αν βρίσκεται στο σπίτι του ή στο γραφείο του, δεν υπάγεται στην προστασία που παρέχει η 4^η τροπολογία. Ομοίως, στην υπόθεση **Oliver v. United States** του 1984, το Δικαστήριο έκρινε, πως η κοινωνία δεν αναγνωρίζει εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας σε δραστηριότητες, που πραγματοποιούνται σε υπαίθριους χώρους (Handelman, 2021).

Ως προς τον έλεγχο της συνταγματικότητας των background checks υποψηφίων και εργαζομένων, υπάρχει μια μακρά διαδρομή με διάφορες υποθέσεις και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους. Στην γνωστή υπόθεση **NASA v. Nelson** του 2011, οι εφεσίβλητοι ήταν ομοσπονδιακοί συμβασιούχοι, που εργάζονταν σε κυβερνητικό εργαστήριο, οι οποίοι αρνήθηκαν να συμμετάσχουν σε δύο μέρη του ελέγχου, που διατάχθηκε: το πρώτο αφορούσε τμήμα ενός ερωτηματολογίου σχετικά με το, αν έχουν υποβληθεί σε θεραπεία ή έχουν δεχθεί συμβουλευτική για πρόσφατη

παράνομη χρήση ουσιών και το δεύτερο αφορούσε ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, που είχαν σταλεί σε συγκεκριμένα πρόσωπα ως συστάσεις και θα έπρεπε να συμπληρωθούν από αυτά. Οι εφεσίβλητοι στήριξαν τις αντιρρήσεις τους σε δύο προηγούμενες υποθέσεις, στις οποίες το Ανώτατο Δικαστήριο διακήρυττε το συνταγματικό δικαίωμα της ιδιωτικότητας των προσωπικών πληροφοριών ή της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης. Στην υπόθεση αυτή το Ανώτατο Δικαστήριο, μολονότι θεώρησε, πως το Σύνταγμα προστατεύει την ιδιωτικότητα στις περιπτώσεις αυτές, έκρινε ωστόσο, πως ο έλεγχος αυτός με τα τεστ και τις ερωτήσεις, που έπρεπε να απαντηθούν, δεν παραβίαζε το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα, γιατί το δικαίωμα αυτό δεν αποτρέπει την κυβέρνηση στο να θέτει λογικές ερωτήσεις στους εργαζομένους. Το Δικαστήριο ουσιαστικά υποστήριξε την εξουσία του δημοσίου τομέα και των εργοδοτών σε αυτόν, να προσφεύγουν σε ελέγχους, που είναι παρόμοιοι με τους συνηθισμένους, που τελούνται στον ιδιωτικό τομέα, χωρίς όμως να επιτρέπει και απεριόριστη εξουσία στους εργοδότες.

Με την ταυτόχρονη αλματώδη ανάπτυξη της τεχνολογίας και των επικοινωνιών, προέκυψε εκ νέου η ανάγκη ερμηνείας της έννοιας της ιδιωτικότητας από την νομολογία. Κάποιοι δικαστές εξομοίωναν το διαδίκτυο και τα social media με δημόσιο δρόμο και έκριναν, πως πληροφορίες που μοιράζονται οι χρήστες στο ίντερνετ είναι ίδιες με αυτές, που εκτίθενται σε δημόσια θέα. Στην υπόθεση **People v. Harris του 2012**, σε κάποιο σημείο αναφέρεται: “Σήμερα, ο δρόμος είναι μια διαδικτυακή υπερλεωφόρος πληροφοριών, όπου τους μάρτυρες αποτελούν τα τρίτα μέρη – οι πάροχοι πλατφορμών, όπως το Twitter, Facebook, Instagram, Pinterest, η επόμενη hot εφαρμογή social media”.

Ωστόσο, δεν είναι πολύ συνετό στις μέρες μας να εξομοιώνει κανείς τους δημόσιους δρόμους με τις πλατφόρμες αυτές χρησιμοποιώντας την ίδια νομική βάση, καθώς παραγνωρίζονται οι πολύ σημαντικές διαφορές και προκλήσεις που χαρακτηρίζουν την τεχνολογία του διαδικτύου (Handelman 2021). Το ανώτατο Δικαστήριο των ΗΠΑ αναγνωρίζει πια, πως η τεχνολογία έχει θέσει νέες

προκλήσεις, καθώς έχει αλλάξει τον τρόπο, που επικοινωνούμε μεταξύ μας. Σε μία πρόσφατη σχετικά υπόθεση του 2014 (“Riley v. California”), τονίζεται πως οι πληροφορίες που διαχέονται στο διαδίκτυο από τους χρήστες δεν αξιώνουν λιγότερης προστασίας από αυτές που γνωστοποιούνται με άλλα μέσα.

Περαιτέρω, το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει, πως η άνθιση της τεχνολογίας έχει επηρεάσει πολύ την κοινωνία στο το τι αποδέχεται ως λογικό ή θεμιτό, προς όφελος των επιχειρημάτων υπέρ της ιδιωτικότητας, ακόμη και μέσα στο διαδίκτυο (ενδεικτικώς υπόθεση City of Ontario, Cal. v. Quon, 560 U.S. 746, 2010, (όπου σε μετάφραση της πλειοψηφούσας γνώμης Kennedy, “τα κινητά τηλέφωνα και οι επικοινωνίες ηλεκτρονικών μηνυμάτων έχουν εισχωρήσει τόσο πολύ στη ζωή μας, που πολλά άτομα τις θεωρούν βασικά μέσα ή απαραίτητα εργαλεία αυτοπραγμάτωσης. Αυτό από μόνο του, δυναμώνει το επιχείρημα για μια εύλογη προσδοκία ιδιωτικότητας στα άτομα”) (Handelman, 2021).

3.5 Η διεθνής προστασία της ιδιωτικότητας

Το άρθρο 12 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, όπως υιοθετήθηκε από την γενική συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών τον Δεκέμβριο του 1948 στην πρώτη παράγραφο ορίζει πανηγυρικά, πως κανείς δεν επιτρέπεται να υποστεί αυθαίρετες επεμβάσεις στην ιδιωτική του ζωή, την οικογένεια, την κατοικία ή την αλληλογραφία του, ούτε προσβολές της τιμής και της υπόληψης του, ενώ στην δεύτερη παράγραφο ορίζει, πως καθένας έχει το δικαίωμα να τον προστατεύουν οι νόμοι από επεμβάσεις και προσβολές αυτού του είδους. Παρόμοια διατύπωση βρίσκουμε και στο άρθρο 17 του Διεθνούς συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα του 1976 (Marsoof, 2011). Οι περισσότερες συνταγματικές έννομες τάξεις στον κόσμο έχουν αναγνωρίσει το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα (Ελβετία, Ισπανία, Νότια Κορέα, Ταϊλάνδη, Η.Π.Α, Ηνωμένο Βασίλειο λ.χ). Θα μπορούσαμε να πούμε πως η ιδιωτικότητα

καταλαμβάνει τέσσερα βασικά πεδία της ύπαρξης του ανθρώπου, που είναι η πληροφορία σχετικά με αυτόν, το σώμα του, η επικοινωνία του και ο χώρος του. Το πρώτο προστατεύεται από την δέσμη αυτή των κανόνων, που ρυθμίζουν την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, όπως για παράδειγμα των δεδομένων ασφάλισής του, των ιατρικών και άλλων δεδομένων του υπό το πρίσμα του data protection. Το δεύτερο αφορά την φυσική (σωματική) υπόσταση και προστασία του ατόμου ενάντια σε διαδικασίες σωματικού εξαναγκασμού, όπως γενετικά τεστ, πειράματα, σωματικούς ελέγχους και άλλες παρόμοιες επεμβάσεις, το τρίτο αφορά την προστασία και ασφάλεια των επικοινωνιών κάθε είδους (και των ηλεκτρονικών) (τηλέφωνα, mails) και τέλος, το τέταρτο αφορά την προστασία του ατόμου από εισβολές στον χώρο του, είτε αυτός συνθέτει το οικογενειακό του περιβάλλον πχ κύρια κατοικία του, είτε το περιβάλλον της εργασίας του καθώς και τον ευρύτερο δημόσιο χώρο, όπου το άτομο κινείται. Στο τελευταίο αυτό πεδίο συμπεριλαμβάνονται οι κάθε είδους έρευνες που αφορούν τον γεωγραφικό εντοπισμό του ατόμου, η βιντεοκαταγραφή του και άλλες μορφές μεθόδων ταυτοποίησής του, ενώ αποκαλείται πολύ συχνά ως το φυσικό δικαίωμα να μένει κανείς μόνος του (“the physical right to be left alone”, Rosenbaum, 1998).

Και η Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών έχει εκδώσει από το έτος 2013 δύο αποφάσεις (ΟΗΕ 2013, 2014), σχετικά το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή μέσα στην ψηφιακή εποχή, με αφορμή τις αποκαλύψεις Snowden περί μαζικών παρακολουθήσεων από κάποια κράτη και την ραγδαία ανάπτυξη των τεχνολογιών, ενώ ακολούθησαν και επόμενες στα έτη 2016, 2017 (ΟΗΕ 2016, 2017), όπου δίδεται μεγαλύτερη έμφαση στον ρόλο των επιχειρήσεων και του ιδιωτικού τομέα εν γένει στον τομέα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Ο ΟΗΕ δηλαδή με τις αποφάσεις αυτές τονίζει την ευθύνη όχι μόνο των κρατικών αρχών σχετικά με την συλλογή, χρήση, ανταλλαγή και διατήρηση των προσωπικών δεδομένων, αλλά και την ευθύνη των επιχειρήσεων, από τις οποίες απαιτεί να ενημερώνουν τους χρήστες σχετικά με τις ως άνω μορφές επεξεργασίας, καθώς και να διαμορφώνουν πρακτικές και πολιτικές διαφάνειας.

3.6 Η εξέλιξη της ιδιωτικότητας -Το παράδοξο της ιδιωτικότητας

Παρ' όλα αυτά, έχει παρατηρηθεί μια δυσανολογία και ασυμφωνία ανάμεσα σε αυτά που ισχυρίζονται, πως επιθυμούν οι χρήστες των μέσων κοινωνικής δικτύωσης σχετικά με την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων και σε αυτά που τελικά πράττουν ως χρήστες των μέσων αυτών. **Πλείστες μελέτες συμπεραίνουν, πως, ενώ τα άτομα θέλουν να κρατήσουν τις ζωές τους ιδιωτικές, οι πράξεις τους εντός των κοινωνικών δικτύων δείχνουν ακριβώς το αντίθετο.** Σύμφωνα με τον Max Mills σε ένα άρθρο του το έτος 2016 σχετικά με το θέμα αυτό, "1.18 δισεκατομμύρια άνθρωποι μπαίνουν στους Facebook λογαριασμούς τους, 500 εκατομμύρια tweets και 95 εκατομμύρια φωτογραφίες και βίντεο αναρτώνται στο Twitter και στο Instagram αντίστοιχα, μέσα σε μία μέρα. Οι περισσότεροι προβληματισμοί σχετικά με την ιδιωτικότητα, πηγάζουν από τους ίδιους τους χρήστες και τον τρόπο που διαχειρίζονται οι ίδιοι τις αναρτήσεις τους μέσα στα κοινωνικά δίκτυα. Ουσιαστικά τα μέσα αποτυπώνουν την ίδια μας τη ζωή και έχουν δημιουργήσει μια μεγάλη κοινότητα, που έχει δομηθεί επάνω στον τρόπο που επικοινωνούμε, στο είδος των αναρτήσεων που κάνουμε, στις προτιμήσεις και συνήθειές μας αλλά και σε όσα μοιραζόμαστε με τους άλλους. **Αυτή η δημοσιοποίηση αποτελεί ένα φαινόμενο που έχει καλλιεργηθεί από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τα δίκτυα και έχει επιβληθεί στον σύγχρονο κόσμο** (Murphy, 2014). Η έννοια της ιδιωτικότητας πια τίθεται εν αμφιβόλω ή αποκτά ένα πολύ διαφορετικό και ρευστό νόημα, αν σκεφτεί κανείς την μεγάλη αντίθεση που παρατηρείται ανάμεσα στην επιθυμία των χρηστών για ιδιωτικότητα και στον τρόπο που οι ίδιοι διαχειρίζονται την ίδια τους την παρουσία στα μέσα, σε βαθμό που αυτή (η ιδιωτικότητα) στην πράξη να μοιάζει ανέφικτη (Mills, 2016).

Ο ιδρυτής του Facebook, Mark Zuckerberg έχει ισχυριστεί, πως οι τρέχουσες κοινωνικές νόρμες ευνοούν την έκθεση εις βάρος της ιδιωτικότητας, ενώ θεωρεί, πως η κοινωνία έχει εξελιχθεί σε τέτοιο βαθμό, που οι άνθρωποι μοιράζονται πια πολύ πιο εύκολα προσωπικές τους πληροφορίες με άλλους, διαφορετικούς ανθρώπους (Handelman, 2021). Βέβαια υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν το αντίθετο.

Αξίζει να γίνει μνεία στο σημείο αυτό περί ενός φαινομένου, αποκαλούμενου ως **“Παράδοξο της ιδιωτικότητας”**, που απασχολεί μέχρι σήμερα πλήθος ακαδημαϊκών και ερευνητών σε διεπιστημονικό επίπεδο. Κατά τον Σπύρο Κοκολάκη, καθηγητή πληροφοριακών συστημάτων στο Παν/μιο Αιγαίου, ο όρος αυτός καθιερώθηκε από την P. Norberg το 2007, η οποία επιβεβαίωσε, ότι τα άτομα αποκαλύπτουν πολύ περισσότερα προσωπικά στοιχεία από αυτά που δηλώνουν, ότι προτίθενται να μοιραστούν. Πιο πριν, ο Acquisti (2004) είχε αναπτύξει ένα οικονομικό μοντέλο, στο οποίο ενσωμάτωσε την ικανοποίηση από την άμεση ικανοποίηση (immediate gratification bias), **σύμφωνα με το οποίο, τα οφέλη από την αποκάλυψη πληροφοριών στο παρόν, υπερτερούν σε σχέση με τους κινδύνους της ιδιωτικότητας στο μέλλον.** Ωστόσο, υπάρχουν εξίσου πολλές έρευνες, που αμφισβητούν την ύπαρξη του παράδοξου της ιδιωτικότητας. Στον τομέα των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, πολλές έρευνες αμφισβητούν την υπόθεση, ότι οι νεαροί χρήστες δεν προστατεύουν τις προσωπικές πληροφορίες τους (Kokolakis, 2017).

ΚΕΦ. 4 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΗΣ ΕΚΦΡΑΣΗΣ ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ

4.1 Εισαγωγικά στοιχεία

Το δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης, που διακηρύσσεται από διεθνείς συνθήκες, είναι ένα από τα ευθέως πληττόμενα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα (τα οποία θα ανατρέξουμε σε επόμενη ενότητα), **κάθε φορά, που ο εργοδότης λαμβάνει υπόψιν του για οποιαδήποτε απόφασή του, που αφορά το πρόσωπο το εργαζομένου, τις αναρτήσεις του τελευταίου στα μέσα κοινωνικής του δικτύωσης, τα σχόλιά του και τις συζητήσεις του με τους άλλους χρήστες. Υπό τέτοιες συνθήκες, είναι εμφανές, ότι ο εργαζόμενος τελεί υπό καθεστώς μόνιμου φόβου αστυνόμευσης, όπου ο κυρίαρχος εργοδότης καιροφυλακτεί σε κάθε κίνησή του στο διαδίκτυο, με αποτέλεσμα αυτός να καλείται ή να αναγκάζεται εν τέλει και εν τοις πράγμασι, να αυτοπεριοριστεί στην ελεύθερη άσκηση και απόλαυση του θεμελιώδους αυτού δικαιώματος.**

4.2 Κανονιστικό πλαίσιο

Η νομική κατοχύρωση του δικαιώματος της ελευθερίας έκφρασης διασφαλίζεται στο **Άρθρο 10 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)** όπου, παρ. 1: *“Παν πρόσωπον έχει δικαίωμα εις την ελευθερίαν εκφράσεως. Το δικαίωμα τούτο περιλαμβάνει την ελευθερίαν γνώμης ως και την ελευθερίαν λήψεως ή μεταδόσεως πληροφοριών ή ιδεών, άνευ επεμβάσεως δημοσίων αρχών και ασχέτως συνόρων και παρ. 2: Το παρόν άρθρον δεν κωλύει τα Κράτη από του να υποβάλωσι τας επιχειρήσεις ραδιοφωνίας, κινηματογράφου ή τηλεοράσεως εις κανονισμούς εκδόσεως αδειών λειτουργίας”*.

Στις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 19 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα του ΟΗΕ, ορίζεται πως: «Κανείς δεν πρέπει να υπόκειται σε διακριτική μεταχείριση και να παρενοχλείται για τις απόψεις του»

και: «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης. Το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνει την ελευθερία της αναζήτησης, της λήψης και της μετάδοσης πληροφοριών και απόψεων κάθε είδους, ανεξαρτήτως συνόρων, προφορικά, γραπτά, σε έντυπα, σε κάθε μορφή τέχνης ή με κάθε άλλο μέσο της επιλογής του»

Ακόμη, στην παράγραφο 1 του Άρθρου 11 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ) προβλέπεται η ελευθερία έκφρασης και πληροφόρησης σε μια παρόμοια διατύπωση: «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην ελευθερία έκφρασης. Το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνει την ελευθερία γνώμης και την ελευθερία λήψης ή μετάδοσης πληροφοριών ή ιδεών, χωρίς την ανάμειξη δημοσίων αρχών και αδιακρίτως συνόρων».

Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, η ελευθερία του λόγου αποτελεί θεμέλιο λίθο του ομοσπονδιακού συντάγματος, σχεδόν απαραβίαστο δικαίωμα καθώς ορίζεται από την Πρώτη Τροπολογία του Συντάγματος ως εξής: **Τροπολογία 1 – Ανεξιθρησκεία, Ελευθερία του τύπου και της έκφρασης (1791):** Το Κογκρέσο δεν θα εγκρίνει νόμο που θα υποστηρίζει την εγκαθίδρυση θρησκείας ή που θα απαγορεύει την ελεύθερη θρησκευτική λατρεία ή που θα περιορίζει την ελευθερία του λόγου ή του τύπου ή το δικαίωμα του λαού να συνέρχεται ειρηνικά και να αιτείται στην Κυβέρνηση σχετικά με την ικανοποίηση παραπόνων του.

Στο ελληνικό Σύνταγμα, η ελευθερία έκφρασης του ατόμου κατοχυρώνεται στο **άρθρο 14, όπου** συγκεκριμένα στην παράγραφο 1 ορίζεται: «Καθένας μπορεί να εκφράζει και να διαδίδει προφορικά, γραπτά και δια του τύπου τους στοχασμούς του τηρώντας τους νόμους του Κράτους».

4.3 Η σχετική νομολογία

Η ελευθερία της έκφρασης αποτελεί ύψιστο και καθολικό δικαίωμα, κατοχυρωμένο διεθνώς, θεμέλιο της δημοκρατικής κοινωνίας, χωρίς την ύπαρξη του οποίου, δεν θα ήταν δυνατή καμία πρόοδος και ανάπτυξη, ενώ η αξίωση του ατόμου για αυτοπραγμάτωση και έκφραση του εαυτού του και της σκέψης του θα

έμενε κενό γράμμα. Η ελευθερία της έκφρασης είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την ελευθερία της γνώμης, της αυτοδιάθεσης, της γνώσης και ανταλλαγής ιδεών.

Μία από τις πρώτες υποθέσεις του Ανώτατου Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ), που ασχολήθηκε με το δικαίωμα αυτό, ήταν η **“Handyside v. United Kingdom”** της 7 Δεκεμβρίου 1976, η οποία έως σήμερα αποτελεί απόφαση ορόσημο και σημείο αναφοράς για την εξέταση παρόμοιων υποθέσεων. Το Δικαστήριο, παρότι θεώρησε, πως η κατάσχεση ενός βιβλίου, χαρακτηρισμένου ως προσβλητικού, δεν παραβίαζε το δικαίωμα της ελευθερίας της έκφρασης, εν τούτοις έθεσε τις βάσεις για την εκτίμηση των ορίων του δικαιώματος της ελευθερίας της έκφρασης, μέσα στα πλαίσια, στα οποία αυτό ασκείται.

Στην υπόθεση αυτή, ο Richard Handyside αγόρασε τα πνευματικά δικαιώματα για την Βρετανία ενός βιβλίου, που είχε ως στόχο την εκπαίδευση εφήβων αναγνωστών σχετικά με το σεξ (περιείχε υποενότητες με θέματα όπως ο αυνανισμός, η πορνογραφία, η ομοφυλοφιλία, η άμβλωση κλπ) και εξαιτίας του συγκεκριμένου περιεχομένου καταδικάστηκε για κατοχή προσβλητικού υλικού με σκοπό το κέρδος παραβιάζοντας το νόμο και συγκεκριμένα την Πράξη (Obscene Publications Act στη Βρετανία). Το Δικαστήριο απεφάνθη, πως σκοπός της Πράξης αυτής, που ήταν η προστασία των ανηλίκων, όπως και η ακριβής εφαρμογή της, ανταποκρινόταν στα κριτήρια με τα οποία ετίθεντο περιορισμοί στον ελεύθερο λόγο, εντός των αποδεκτών ορίων εκτίμησης από την πολιτεία του τι ήταν **“απαραίτητο σε μια δημοκρατική κοινωνία”** (πηγή Global freedom of expression Columbia University, Handyside v. United Kingdom, 1976)

Αν και το Δικαστήριο δεν θεώρησε την κατάσχεση του βιβλίου ως παραβίαση του δικαιώματος της ελευθερίας έκφρασης, όλη η ετυμηγορία του, θέτει μια κραταιά βάση σχετικά με την προστασία του δικαιώματος της ελεύθερης έκφρασης. Έτσι, έως και σήμερα, το παρακάτω απόσπασμα είναι εμβληματικό: **“Η ελευθερία της έκφρασης αποτελεί ένα από τα ουσιώδη θεμέλια μιας κοινωνίας, βασική προϋπόθεση της προόδου και της ανάπτυξης κάθε ανθρώπου... (είναι) εφαρμοστέα όχι μόνο στις πληροφορίες ή τις ιδέες που έχουν θετική ανταπόκριση ή θεωρούνται μη προσβλητικές ή έστω αδιάφορες, αλλά και σε**

αυτές που προσβάλλουν, σοκάρουν ή ταράσσουν την πολιτεία ή μέρος του πληθυσμού". Τέτοιες είναι οι απαιτήσεις αυτού του πλουραλισμού, αυτής της ανοχής και της προοδευτικότητας που χωρίς αυτά, δεν υπάρχει "δημοκρατική κοινωνία". Αυτό σημαίνει, ανάμεσα σε άλλα, πως **κάθε τυπική απαίτηση, όρος, περιορισμός ή ποινή, που επιβάλλεται σε αυτή τη σφαίρα, πρέπει να είναι ανάλογος του θεμιτού σκοπού που επιδιώκεται**' (Πηγή Global freedom of expression Columbia University, *Handyside v. United Kingdom*, 1976)

Η ελευθερία της έκφρασης δεν θα μπορούσε βεβαίως να περιορίζεται μόνο στα παραδοσιακά μέσα μαζικής ενημέρωσης, στον τύπο, το ραδιόφωνο ή την τηλεόραση, **αλλά όπως προκύπτει από την νομολογία του ΕΔΔΑ, καταλαμβάνει κάθε μέσο, όπου μπορεί να αποτυπωθούν οι ιδέες και δύναται να εκφράσει και να ανταλλάξει κανείς απόψεις.** Καλύπτει συνεπώς και τα ηλεκτρονικά μέσα, δηλαδή το διαδίκτυο ως μέσο διακίνησης ιδεών στον ψηφιακό κόσμο. Οι γενικές αρχές δε, που διέπουν την ελευθερία της έκφρασης ισχύουν και στο μέσο αυτό, αν και τίθενται κάθε φορά διαφορετικές και πιο ειδικές παράμετροι, που μας ωθούν σε προβληματισμό σχετικά με τη φύση των ορίων αυτών και τον τρόπο επιβολής τους.

Στην εμβληματική υπόθεση του Ανωτάτου Δικαστηρίου των ΗΠΑ, **Reno κατά American Civil Liberties Union (ACLU)**, του 1997, ειπώθηκε το εξής: *«Δεν είναι υπερβολή να πούμε ότι το περιεχόμενο του Διαδικτύου ποικίλει εξίσου με την ανθρώπινη σκέψη.»* Κρίθηκε μάλιστα, πως η ελευθερία της έκφρασης στο διαδίκτυο προστατεύεται, όπως ακριβώς ο προφορικός και ο γραπτό λόγος.

Η υπόθεση αφορούσε την παραβίαση του CDA, που ψηφίστηκε το 1996 (Communications Decency Act or Act), ο οποίος προστάτευε τους ανήλικους από βλαπτικό περιεχόμενο στο διαδίκτυο. Όποιος παρήγαγε και διακινούσε διαδικτυακό λόγο, που είναι ανήθικος ή προφανώς προσβλητικός για ανήλικο, τιμωρούνταν με φυλάκιση έως 2 έτη ή/και χρηματική ποινή 250.000 δολάρια. Το Ανώτατο Δικαστήριο απεφάνθη, πως η Πράξη αυτή αποτελεί αντισυνταγματικό περιορισμό στον ελεύθερο λόγο. Ένας δικαστής μάλιστα χαρακτήρισε το διαδίκτυο ως την πιο συμμετοχική μορφή δημόσιου λόγου, που είχε ως τότε

αναπτυχθεί, καθώς το Δικαστήριο επιβεβαίωσε τους κινδύνους λογοκρισίας του.

Η ένωση (ACLU) ισχυρίστηκε πως οι προβλέψεις λογοκρισίας ήταν αντισυνταγματικές, διότι ποινικοποιούσαν την έκφραση, όπως προστατεύεται από την Πρώτη Τροπολογία και επειδή οι όροι “ανηθικότητα” και “προφανώς προσβλητικό” ήταν διευρυμένες και αόριστες (ACLU, 2017)

Το δικαστήριο θεώρησε, πως η Πράξη επέβαλλε ένα μη αποδεκτά βαρύ φορτίο στον προστατευόμενο λόγο και πως το κέρδος από την ενθάρρυνση της ελευθερίας της έκφρασης σε μία δημοκρατική κοινωνία υπερσχύει κάθε θεωρητικού αλλά αναπόδεικτου οφέλους ή λογοκρισίας”(ACLU, 2017).

Επιστρέφοντας στην νομολογία του ΕΔΔΑ (**Ahmet Yildirim κατά Τουρκίας, 18.12.2012, Cengiz κ.α κατά Τουρκίας, 1η Δεκεμβρίου 2015**), αναγνωρίζεται πως **το διαδίκτυο σήμερα, έχει καταστεί το κύριο μέσο ανταλλαγής ιδεών και πληροφοριών, παρέχοντας στο άτομο τα απαραίτητα εργαλεία για συμμετοχή σε διαφόρων ειδών συζητήσεις (πχ πολιτικού ή άλλου περιεχομένου)**. Ενδεικτικώς, στην υπόθεση Yildirim κατά Τουρκίας μπλοκαρίστηκε η ιστοσελίδα του προσφεύγοντος, όπου αυτός αναρτούσε υλικό της ακαδημαϊκής του εργασίας, επ’ αφορμή της απαγόρευσης πρόσβασης σε έτερη ιστοσελίδα, για την οποία εκκρεμούσε ποινική διαδικασία ενώπιον Δικαστηρίων και η οποία επέκτεινε αυθαιρέτως την απαγόρευση πρόσβασης σε όλες τις ιστοσελίδες των Google sites, μεταξύ των οποίων μοιραία και στην δική του. Το ΕΔΔΑ ομοφώνως έκρινε πως επρόκειτο για παραβίαση του άρθρου 10 της ΕΣΔΑ, που προστατεύει την ελευθερία της έκφρασης.

Ως προς την προστασία του δικαιώματος στην ελευθερία της έκφρασης των εργαζομένων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και τους κινδύνους, που ελλοχεύει ο έλεγχός τους από τον εργοδότη, θα επανέλθουμε σε επόμενο κεφάλαιο, όπου τίθεται ο σχετικός προβληματισμός.

ΚΕΦ. 5 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡ. ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ (ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΑΥΤΟΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ)

5.1 Εισαγωγικά στοιχεία

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων ή αλλιώς του δικαιώματος του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού (του δικαιώματος δηλαδή του προσώπου, να ελέγχει και να διαχειρίζεται τα προσωπικά του δεδομένα), αποτελεί μία πολύ σημαντική κατάκτηση σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο (μολονότι σε πολλά κράτη δεν είναι δεδομένη), βασικό θεμέλιο των σύγχρονων δημοκρατικών κοινωνιών και συνάμα δείκτη ενός ανθρωποκεντρικού νομικού πολιτισμού. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η προστασία των ατόμων από την συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων προβλέφθηκε ως ειδικότερη εκδήλωση του ευρύτερου δικαιώματος της προστασίας της ιδιωτικής ζωής εν αντιθέσει με τις ΗΠΑ, όπου δεν υφίσταται αυτή η ειδική προστασία (Κανελλοπούλου Μπότη, 2009).

Στο σημείο αυτό θα κάνουμε μια επισκόπηση της έννοιας των προσωπικών δεδομένων και του ρυθμιστικού πλαισίου προστασίας τους, ώστε να θέσουμε τις βάσεις για την περαιτέρω παρουσίαση της αντιμετώπισης και μεταχείρισής τους στον εργασιακό χώρο υπό την πρακτική του social media screening.

5.2 Ορισμός των προσωπικών δεδομένων

Σύμφωνα με τον ορισμό του άρθρου 2α της Σύμβασης 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης, στην οποία θα αναφερθούμε παρακάτω, **προσωπικά δεδομένα είναι κάθε πληροφορία, που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο, αποκαλούμενο ως “υποκείμενο των δεδομένων”.**

Σύμφωνα και με το άρθρο 4 παρ. 1 του GDPR (ΓΚΠΔ), «**δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα**» είναι: **κάθε πληροφορία που αφορά ταυτοποιημένο ή ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο («υποκείμενο των δεδομένων»): το ταυτοποιήσιμο φυσικό πρόσωπο είναι εκείνο του οποίου η ταυτότητα μπορεί να εξακριβωθεί, άμεσα**

ή έμμεσα, ιδίως μέσω αναφοράς σε αναγνωριστικό στοιχείο ταυτότητας, όπως όνομα, σε αριθμό ταυτότητας, σε δεδομένα θέσης, σε επιγραμμικό αναγνωριστικό ταυτότητας ή σε έναν ή περισσότερους παράγοντες που προσιδιάζουν στη σωματική, φυσιολογική, γενετική, ψυχολογική, οικονομική, πολιτιστική ή κοινωνική ταυτότητα του εν λόγω φυσικού προσώπου».

Ο όρος που αποδίδεται στα ελληνικά ως επιγραμμικά (on line) αναγνωριστικά στοιχεία ταυτότητας (online identifiers), αφορά τα στοιχεία, που παρέχονται από τις συσκευές (πχ μοναδικός σειριακός αριθμός), τις εφαρμογές (πχ όνομα χρήστη, κωδικός πρόσβασης), τα εργαλεία και τα πρωτόκολλά τους, όπως διευθύνσεις διαδικτυακού πρωτοκόλλου (διευθύνσεις IP), αναγνωριστικά cookies κλπ.

Είναι σαφές όπως άλλωστε προκύπτει και από την Γνώμη 4/2007 της πρώην Ομάδας εργασίας του άρθρου 29, πως ο όρος «δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα» περιλαμβάνει πληροφορίες, που άπτονται της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής των ατόμων υπό στενή έννοια, αλλά και πληροφορίες που αφορούν οποιαδήποτε δραστηριότητα του ατόμου, όπως εργασιακές σχέσεις ή την οικονομική ή κοινωνική συμπεριφορά του. Περιλαμβάνει συνεπώς πληροφορίες για άτομα, άσχετα με τη θέση ή ιδιότητα των εν λόγω προσώπων (καταναλωτής, ασθενής, εργαζόμενος, πελάτης, κλπ), (ΟΜΑΔΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 29, 2007). Πολύ σημαντική στο σημείο αυτό η επισήμανση της Ομάδας πως, προκειμένου οι πληροφορίες να θεωρηθούν ως δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, δεν είναι αναγκαίο να περιέχονται σε διαρθρωμένη βάση δεδομένων ή αρχείο. Στην περίπτωση του social media screening, που αποτελεί την θεματική μας, είναι σαφές πως η συλλογή και η επεξεργασία από τον εργοδότη, αφορά δεδομένα, που είναι στην συντριπτική πλειοψηφία διάσπαρτα στο διαδίκτυο και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης του εργαζομένου και αποτελούν τα λεγόμενα αδόμητα δεδομένα (σε αντίθεση με τα δομημένα που είναι αυτά, που περιέχονται σε βάσεις (databases) με στοιχεία, ονόματα, κατηγορίες κλπ).

Δέον να γίνει όμως η διάκριση των εννοιών των προσωπικών δεδομένων και της ιδιωτικότητας ή ιδιωτικής ζωής, οι οποίες ομοιάζουν πολύ, πλείστες φορές τελούν σε αλληλεξάρτηση, πλην όμως, δεν ταυτίζονται. Και τα δύο δικαιώματα που προστατεύουν, κινούνται στον άξονα της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και αυτονομίας και αποτελούν εκφάνσεις της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, της ελευθερίας της σκέψης και της έκφρασης, για την οποία μιλήσαμε παραπάνω, της ελευθερίας του “συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι”, της θρησκευτικής ελευθερίας και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου.

Ωστόσο διακρίνονται μεταξύ τους και παρατηρούμε, πως η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα ενεργοποιείται κάθε φορά που πραγματοποιείται επεξεργασία τους, γεγονός που σημαίνει, πως η προστασία τους δεν εξαρτάται από τον αντίκτυπο, που μπορεί να έχει η επεξεργασία αυτή στην ιδιωτική ζωή του ατόμου. Θα λέγαμε ότι πρόκειται για μια μεγαλύτερης έκτασης προστασία της ιδιωτικής ζωής, αφού αφορά κάθε προσωπικό δεδομένο και κάθε επεξεργασία, ενώ δεν είναι αναγκαίο να αποδεικνύεται προσβολή της ιδιωτικής ζωής, προκειμένου να ενεργοποιηθούν οι κανόνες περί προστασίας δεδομένων, **όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στο εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων για το 2018.**

5.3 Το ρυθμιστικό πλαίσιο

Ήδη από το έτος 1981 ο ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), εξέδωσε κατευθυντήριες αρχές για την «προστασία της ιδιωτικότητας και τη διασυνοριακή αποστολή προσωπικών δεδομένων», οι οποίες έθεσαν τις βάσεις για την Σύμβαση 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης. Επρόκειτο για μη δεσμευτικού χαρακτήρα αρχές όπως η αρχή της περιορισμένης συλλογής και χρήσης των δεδομένων, η αρχή της ποιότητας των δεδομένων, του προσδιορισμένου σκοπού, των μέτρων ασφαλείας των προσωπικών δεδομένων, της συμμετοχής του ατόμου, της ευθύνης, της διαφάνειας κλπ.

Ακολούθησε η Σύμβαση 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης για την προστασία του ατόμου από την αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, η οποία παραμένει η μόνη νομικά δεσμευτική διεθνής πράξη στον τομέα της προστασίας δεδομένων και αφορά σε κάθε επεξεργασία δεδομένων, είτε αφορά τον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, είτε ακόμη και τις δικαστικές αρχές και άλλες αρχές επιβολής του νόμου. Το 2001 εκδόθηκε πρόσθετο πρωτόκολλο σε αυτή σχετικά με τις εποπτικές αρχές και την διασυνοριακή ροή δεδομένων σε τρίτες χώρες, που όμως μετά την διαδικασία εκσυγχρονισμού της το 2011, οι διατάξεις του πρόσθετου πρωτοκόλλου ενσωματώθηκαν στην νέα επικαιροποιημένη σύμβαση 108. Στόχοι της εκσυγχρονισμένης πλέον σύμβασης αποτελούν η ενίσχυση της προστασίας της ιδιωτικής ζωής στον ψηφιακό χώρο και η ενδυνάμωση του μηχανισμού παρακολούθησης της Σύμβασης. (Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Συμβούλιο της Ευρώπης, 2019)

Οι γενικές αρχές προστασίας των προσωπικών δεδομένων αποτυπώθηκαν για πρώτη φορά στην Σύμβαση αυτή και αργότερα ενσωματώθηκαν στην Οδηγία 95/46/ΕΚ “για την προστασία του ατόμου έναντι της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων και την ελεύθερη κυκλοφορία αυτών των δεδομένων”.

Η Σύμβαση εισάγει αρχές που αποσκοπούν στην δίκαιη και νόμιμη συλλογή και αυτοματοποιημένη επεξεργασία, για συγκεκριμένους, θεμιτούς σκοπούς, ενώ δεν θα πρέπει τα προσωπικά δεδομένα να διατηρούνται για μεγαλύτερο διάστημα από το αναγκαίο. Επίσης αναφέρεται στην αρχή της αναλογικότητας που υπαγορεύει το να λαμβάνεται υπόψιν η ποιότητα των δεδομένων, ώστε αυτά να είναι κατάλληλα, συναφή και όχι υπερβολικά, καθώς και η αρχή της ακριβείας τους. Επίσης, η Σύμβαση απαγορεύει, απουσία κατάλληλων νομικών εγγυήσεων, την επεξεργασία «ευαίσθητων» δεδομένων, όπως αυτών που αναφέρονται στη φυλή, στις πολιτικές πεποιθήσεις, στην υγεία, στη θρησκεία, στη σεξουαλική ζωή ή στο ποινικό μητρώο ενός προσώπου. Με την

πάροδο των ετών, το ΕΔΔΑ έχει αποφανθεί ότι η προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα είναι μια σημαντική πτυχή του δικαιώματος στον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής (άρθρο 8 ΕΣΔΑ) και έχει χρησιμοποιήσει ως οδηγό τις αρχές της Σύμβασης 108 σε περιπτώσεις που έχει κληθεί να προσδιορίσει, αν υπάρχει ή όχι επέμβαση στο θεμελιώδες αυτό δικαίωμα. (Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Συμβούλιο της Ευρώπης, 2019).

Τα προσωπικά δεδομένα στην ευρεία τους έννοια, που περιλαμβάνει και τα στοιχεία της επικοινωνίας του υποκειμένου, αφού κι αυτά βρίσκονται στον πυρήνα του δικαιώματος της ιδιωτικότητας, προστατεύονται τόσο από την **Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου στο αρ. 8** (Δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής), όπου στην παρ. 1 ορίζεται ο σεβασμός της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του προσώπου, της κατοικίας και της αλληλογραφίας του, όσο και από τον **Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο αρ. 7**, όπου κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του και των επικοινωνιών του.

Περαιτέρω, στο αρ. 8 (παρ. 1) του Χάρτη καθώς και στο άρθρο 16 της ΣΔΕΕ, προστατεύονται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα εν τη στενή τους έννοια και συγκεκριμένα, ορίζεται ειδικώς το δικαίωμα, που έχει κάθε πρόσωπο στην προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που το αφορούν. Το άρθρο 8 στην παράγραφο 2 ορίζει πως *“η επεξεργασία των δεδομένων πρέπει να γίνεται νομίμως, για καθορισμένους σκοπούς και με βάση τη συγκατάθεση του ενδιαφερομένου ή για άλλους θεμιτούς λόγους που προβλέπονται από το νόμο. Κάθε πρόσωπο δικαιούται να έχει πρόσβαση στα συλλεγμένα δεδομένα που το αφορούν και να επιτυγχάνει τη διόρθωσή τους”*..

Επίσης, στο άρθρο 52 παρ. 1 του ΧΘΔΕΕ ορίζεται, πως μόνο από το νόμο προβλέπεται οποιοσδήποτε περιορισμός στην άσκηση των δικαιωμάτων και ελευθεριών, που αναγνωρίζονται σε αυτόν, καθώς και η υποχρέωση τήρησης

της αρχής της αναλογικότητας, που θέτει το αναγκαίο μέτρο των ως άνω περιορισμών.

Οι ως άνω διατάξεις του άρθρου 8 και άρθρου 52 του Χάρτη, έχουν πολύ μεγάλη σημασία για το κανονιστικό πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων, καθώς θέτουν όλη την βάση και το πλαίσιο προστασίας τους μέσα στα αυστηρά και ακριβή πλαίσια αυτού του διεθνούς κύρους κειμένου, που εγγυάται την προστασία τους σε κάθε πτυχή τους και σε κάθε σχετική εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία (εθνικά συντάγματα, εθνικοί νόμοι, ευρωπαϊκός κανονισμός κλπ).

Μάλιστα, το κανονιστικό πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων (**data protection**, όπως διεθνώς αποκαλείται το συνολικό πλέγμα ρυθμίσεων) **συνδέεται στην ουσία του άμεσα με θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, που προστατεύονται από τις διεθνείς συνθήκες, όπως η ελευθερία της σκέψης, συνείδησης και θρησκείας (άρθρο 9 ΕΣΔΑ), η ελευθερία της έκφρασης (άρθρο 10 ΕΣΔΑ), η απαγόρευση των διακρίσεων (αρ. 14 ΕΣΔΑ), η ειρηνική απόλαυση της περιουσίας (άρθρο 1 του Πρωτοκόλλου 1 ΕΣΔΑ), ελευθερία της κίνησης (αρ. 2 του πρωτοκόλλου 4).**

Κατά το ελληνικό Σύνταγμα (αρ. 9Α εδ' α'), καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από την συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων (το λεγόμενο δικαίωμα "πληροφοριακού αυτοκαθορισμού") σύμφωνα με το νόμο, στο δεύτερο δε εδάφιο γίνεται αναφορά στην ανεξάρτητη αρχή που διασφαλίζει την προστασία των προσωπικών δεδομένων (η λεγόμενη Αρχή προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα "ΑΠΔΠΧ", που συστάθηκε με το άρθρο 15 του νόμου 2472/97).

Τον Μάιο του 2018 τέθηκε σε ισχύ ο Γενικός κανονισμός για την προστασία δεδομένων (ΓΚΠΔ), 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των

δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (“ΟΠΔ”). Οι παραπομπές στην καταργούμενη οδηγία θεωρούνται παραπομπές στον κανονισμό, καθώς και οι παραπομπές στην ομάδα προστασίας των προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα αποτελούμενη από τους εκπροσώπους των εθνικών αρχών προστασίας, που συστάθηκε με το άρθρο 29 της οδηγίας 95/46/ΕΚ, θεωρούνται παραπομπές στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Προστασίας Δεδομένων που συστάθηκε με τον Κανονισμό.

Ο Κανονισμός (GDPR) αποτελεί το πλαίσιο αναφοράς για την προστασία των προσωπικών δεδομένων και εφαρμόζεται στην εν όλω ή εν μέρει αυτοματοποιημένη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, καθώς και στην μη αυτοματοποιημένη επεξεργασία των δεδομένων αυτών, τα οποία περιλαμβάνονται ή πρόκειται να περιληφθούν σε σύστημα αρχειοθέτησης (αρ. 2 του Κανονισμού).

Οι κανόνες του αποσκοπούν στην προστασία όλων των πολιτών της ΕΕ στο σύγχρονο και πολύπλοκο περιβάλλον, δημιουργώντας ένα σαφέστερο και συνεκτικότερο πλαίσιο για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν στην ΕΕ αλλά και γι αυτές που έχουν την έδρα τους εκτός ΕΕ. Ανάμεσα στα δικαιώματα που προβλέπονται στον Γενικό Κανονισμό, **πολύ σημαντικό αυτό της συναίνεσης των προσώπων για την επεξεργασία των δεδομένων τους, το δικαίωμα να λαμβάνουν σαφείς και κατανοητές πληροφορίες σχετικά με ενδεχόμενη επεξεργασία, το δικαίωμα στη λήθη (ως δικαίωμα διαγραφής των δεδομένων τους), το δικαίωμα φορητότητας (να μπορεί δηλαδή το υποκείμενο να προβαίνει σε διαβίβαση των δεδομένων του σε άλλον πάροχο υπηρεσιών), αλλά και το δικαίωμα να γνωρίζουν μια ενδεχόμενη υποκλοπή των δεδομένων τους (Ευρ. Κοινοβούλιο, Μάιος 2021).**

Σαφέστατα, υπάρχει μια μακρά διαδρομή στο πεδίο προστασίας των προσωπικών δεδομένων με ένα πλήθος γνωμών και οδηγιών σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, επί τη βάση της ανάγκης συνεργασίας και ενιαίας και αποτελεσματικής ρύθμισης

του πλαισίου προστασίας των προσωπικών δεδομένων, εντός και εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σημαντική είναι και η οδηγία (ΕΕ) 2016/680 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από αρμόδιες αρχές για τους σκοπούς της πρόληψης, διερεύνησης, ανίχνευσης ή δίωξης ποινικών αδικημάτων ή της εκτέλεσης ποινικών κυρώσεων και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της απόφασης-πλαίσιο 2008/977/ΔΕΥ, **καθώς και η Οδηγία 2002/58/ΕΚ (e-Privacy Directive)** για την προστασία της ιδιωτικής ζωής στις ηλεκτρονικές επικοινωνίες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, σχετικά με την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και την προστασία της ιδιωτικής ζωής στον τομέα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών. Η τελευταία μάλιστα επίκειται να αντικατασταθεί από Ευρωπαϊκό Κανονισμό, ο οποίος βρίσκεται στο στάδιο της διαπραγμάτευσης αυτή τη στιγμή.

ΚΕΦ. 6 ΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΓΙΑ ΤΑ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟ SOCIAL MEDIA SCREENING – ΠΟΙΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ

6.1 Ο σχετικός προβληματισμός

Είναι σαφές πως το **social media screening** και η εν γένει παρακολούθηση του εργαζομένου από τον εργοδότη, είτε αυτή γίνεται με πρωτοβουλία του τελευταίου, είτε κατόπιν διαρροής προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου από άλλα πρόσωπα ή οργανισμούς κλπ, που όμως οδηγούν για διάφορους λόγους, στην διαμόρφωση μιας συγκεκριμένης απόφασης τον εργοδότη, πολλές φορές δυσμενούς για τα συμφέροντα του εργαζομένου, **είναι συνυφασμένη με την προσβολή και άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων του τελευταίου, πέρα από το δικαίωμα προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που τον αφορούν και που αποτελεί το κεντρικό άξονα της εργασίας αυτής, όπως η ελευθερία του λόγου και της έκφρασης, η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές και άλλες οργανώσεις, η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του κλπ.**

Στο σημείο αυτό πρέπει να πούμε, πως η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων υποψηφίων και εργαζομένων μέσω της παρακολούθησής τους, δεν είναι εύκολο να αποτραπεί στην ψηφιακή εποχή που διανύουμε. Δύναται να πραγματοποιηθεί τόσο με την επιτήρηση του περιεχομένου των σελίδων τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όσο και με την επιτήρηση της χρήσης των μέσων αυτών από τους εργαζόμενους. Η δεύτερη περίπτωση αφορά κυρίως τον χρόνο, που σπαταλούν οι εργαζόμενοι σε αυτά, εν όσω εργάζονται και αν εξαιτίας αυτής της ενασχόλησης, παραμελούν τα εργασιακά τους καθήκοντα, έχοντας μειωμένη απόδοση. Δεν αποκλείεται όμως και στην συγκεκριμένη περίπτωση, ο εργοδότης από επιτόπιο έλεγχο ή με τεχνικά μέσα να ελέγχει τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης του εργαζομένου για τους δικούς του σκοπούς, αν έχει μάλιστα επιτρέψει την χρήση του διαδικτύου κατά την εργασία, και βάσει των προσωπικών δεδομένων, που έχει συλλέξει, να λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με το προσωπικό της επιχείρησής του, κατά παράβαση θεμελιωδών δικαιωμάτων τους.

Στην περίπτωση της τηλεργασίας, όπου οι εργαζόμενοι μπορεί να επιλέξουν να χρησιμοποιούν τις προσωπικές τους συσκευές (BYOD: Bring your own device), κατά τη διάρκειά της, ευνοείται, η πρόσβαση του εργοδότη, όχι μόνο στις εταιρικές πληροφορίες αλλά και στις προσωπικές και κατ' επέκταση στα προσωπικά δεδομένα (ακόμη και των ευαίσθητων) των εργαζομένων. Μέσω της διαχείρισης φορητών συσκευών (MDM: Mobile Device Management) από τους εργοδότες ή τρίτους στους οποίους έχει ανατεθεί, είναι δυνατόν να παρακολουθείται και να καταγράφεται η συσκευή εξ αποστάσεως και σε πραγματικό χρόνο, ενώ με ειδικό λογισμικό να ελέγχεται το πληκτρολόγιο και το ποντίκι του τηλεεργαζομένου, καθώς και οι εφαρμογές που αυτός χρησιμοποιεί, μεταξύ των οποίων και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσής του (real time social media screening).

6.1.1 Η σύγκρουση/στάθμιση των αντικρουόμενων δικαιωμάτων

Όπως προστέθηκε με το ψήφισμα του 2001 και την αναθεώρηση του Συντάγματός μας, το άρθρο 5^Α ορίζει το δικαίωμα στην πληροφόρηση, που τελεί σε περιορισμούς μόνο για συγκεκριμένους σοβαρούς λόγους που αναφέρονται, ενώ εισάγει στην δεύτερη παράγραφο ένα "νέο" δικαίωμα, ήτοι αυτό της συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας, του οποίου την πρόσβαση οφείλει να διευκολύνει το ίδιο το Κράτος, υπό τις εγγυήσεις των άρθρων 9Σ (Δικαίωμα στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή), 9^Α (δικαίωμα πληροφοριακού αυτοκαθορισμού) και 19Σ δικαίωμα του απορρήτου της επικοινωνίας). Η πρόσβαση αυτή περιλαμβάνει τις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά καθώς και την παραγωγή, ανταλλαγή και διάδοσή τους.

Ας μην λησμονούμε επίσης, την τριτενέργεια των ως άνω ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων, που ως αρχή ορίζεται στο τρίτο εδάφιο της πρώτης παραγράφου του άρθρου 25 του Συντάγματος, σύμφωνα με την οποία η διασφάλιση της ανεμπόδιστης και αποτελεσματικής άσκησης των δικαιωμάτων αυτών αποτελεί

υποχρέωση όχι μόνο του κράτους αλλά και των ιδιωτών. Πρόκειται για απολύτως απαραβίαστα ανθρώπινα δικαιώματα, των οποίων οι περιορισμοί πρέπει να ορίζονται από το σύνταγμα και κατά τους όρους που αυτό θέτει, τελούν δε υπό την εγγύηση του Κράτους.

Το δικαίωμα στην πληροφόρηση περιορίζεται για τους λόγους, που ορίζονται στο ως άνω άρθρο και μόνο με νόμο, μεταξύ άλλων και για λόγους προστασίας των δικαιωμάτων και συμφερόντων τρίτων. Σε αυτή την περίπτωση υπάγεται το δικαίωμα προστασίας των προσωπικών δεδομένων και του ιδιωτικού και οικογενειακού βίου του εργαζομένου σε μια επιχείρηση, που προστατεύονται αυτοτελώς ως αμυντικό δικαίωμα από το άρθρο 9^Α το πρώτο και σε πιο γενικό πλαίσιο, από το προϋπάρχον άρθρο 9 παρ. 1 εδ' β του Σ, το δεύτερο.

Μέσα στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης είναι σαφές, πως το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του εργαζομένου έρχεται σε σύγκρουση με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και την εξουσία του μονομερούς καθορισμού των μέσων, των όρων και των σκοπών της εργασίας, που αυτός θέτει. Μέσα στο πλαίσιο αυτό, ο εργοδότης έχει την ελευθερία να λαμβάνει κάθε μέτρο που σχετίζεται με την παροχή της εργασίας, το οποίο κρίνει κατάλληλο για την εύρυθμη οργάνωση της επιχείρησης (Κουκιάδης, 1995). Μπορεί δηλαδή ο εργοδότης να έχει πρόσβαση σε πληροφορίες, που αφορούν τον εργαζόμενο και άρα να ασκεί το δικαίωμά του στην πληροφόρηση, ώστε να μπορεί να εκπληρώνει τις συμβατικές υποχρεώσεις του από την σχέση εργασίας, αλλά και να προάγει τα έννομα συμφέροντα, που επιδιώκει.

Συνεπώς, είναι υπαρκτή και καθ' όλα κατανοητή η σύγκρουση ανάμεσα στο δικαίωμα πληροφόρησης του εργοδότη (5^Α Σ) και το δικαίωμα πληροφοριακού αυτοκαθορισμού του εργαζομένου (9^Α Σ). Το δικαίωμα στην πληροφόρηση αφορά και τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης· αφ' ενός τον εργαζόμενο, που με την συμμετοχή του στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, επιδιώκει μεταξύ άλλων δραστηριοτήτων και την ενημέρωση \πληροφόρησή του για διάφορα θέματα λχ της επικαιρότητας, αφ' ετέρου τον εργοδότη, ο οποίος προκειμένου να προασπίσει/προάγει κάποιο έννομο συμφέρον του (λχ εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησής του, προστασία επαγγελματικών απορρήτων της κλπ, που θα

αναλύσουμε ειδικώς παρακάτω), ασκεί το δικαίωμά του για πρόσβαση στην γνώση πληροφοριών (μεταξύ των οποίων και σε προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου), που κρίνει απαραίτητες ή σημαντικές για τον σχηματισμό γνώμης και την λήψη αποφάσεων σχετικά με τον εργαζόμενο, μέσω του ελέγχου του προφίλ του τελευταίου ή των σελίδων κοινωνικής δικτύωσης, που αυτός επισκέπτεται.

Με βάση τα παραπάνω, παρατηρούμε, πως οι υποθέσεις, που σχετίζονται με παρακολούθηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης και αφορούν προσωπικά δεδομένα του υποκειμένου-εργαζομένου, παρουσιάζουν μια σειρά θεμάτων, πολύπλοκων και πολυδιάστατων πολλές φορές, καθώς χρειάζεται η στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένου, πάντα υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας αλλά και των δεδομένων, ειδικών συνθηκών κάθε ατομικής περίπτωσης, ώστε να μπορεί κάθε φορά να καθοριστεί ποιο έννομο συμφέρον υπερισχύει έναντι του άλλου.

6.2 Η προσβολή του δικαιώματος στην προσωπικότητα

Προσωπικά δεδομένα που οδηγούν σε συμπεράσματα πχ για την καταλληλότητα του υποψηφίου για μια συγκεκριμένη θέση, που απαιτεί κάποια προσόντα, για την φυσική κατάσταση του υποψηφίου, την οικογενειακή του κατάσταση, ώστε να του αποδοθούν τα νόμιμα επιδόματα κλπ, αποτελούν πηγή γνώσης και πληροφόρησης, που ικανοποιούν θεμιτούς σκοπούς. Μέσα σε ένα τέτοιο περιβάλλον, είναι συχνά προβληματική η χάραξη των ορίων, όπου μπορεί να κινείται ο εργοδότης σε σχέση με τα προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων του, αν σκεφτεί κανείς πόσο εύκολη είναι στις μέρες μας η πρόσβαση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των εργαζομένων, χωρίς μάλιστα να χρειάζεται άδεια ή ενημέρωσή τους.

Έτσι, καταρχήν η παρακολούθηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης των εργαζομένων, δεν απαγορεύεται, όμως ο καθένας έχει κατά το Σύνταγμα δικαίωμα προστασίας από την συλλογή και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, σύμφωνα με το νόμο.

Το δικαίωμα του πληροφοριακού αυτοκαθορισμού των εργαζομένων συνδέεται στενά με το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητάς τους (αφ. 5 παρ. 1Σ, αφ. 57ΑΚ), το δικαίωμα στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια (αφ. 2παρ. 1Σ, αφ. 1 ΧΘΔΕΕ), το δικαίωμα στην εργασία (αφ. 22Σ, αφ. 15 ΧΘΔΕΕ), την αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου (αφ. 25 παρ. 1Σ, την αξιοπρέπεια ως όριο της οικονομικής πρωτοβουλίας (αφ. 106 παρ. 2Σ), το δικαίωμα στην συνδικαλιστική ελευθερία (αφ. 23Σ, αφ. 12 ΧΘΔΕΕ, αφ. 11 ΕΣΔΑ ως δικαίωμα του “συνέρχεσθαι και “συνεταιρίζεσθαι”), και καλύπτει όλα τα στάδια της εξέλιξης της εργασιακής σχέσης, από τη σύσταση έως τη λύση της.

Η επιτήρηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης των εργαζομένων μπορεί να περιλαμβάνει και την καταγραφή ακόμη του ηλεκτρονικού τους ταχυδρομείου, γεγονός που καταδεικνύει την υφιστάμενη σύγκρουση ανάμεσα στο δικαίωμα της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη για την διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας και παραγωγικότητας της επιχείρησής του (αφ. 17 παρ. 1Σ που προστατεύει την ιδιοκτησία ορίζοντας, πως αυτή τελεί υπό την προστασία του κράτους) και το δικαίωμα προστασίας της αξίας του ατόμου και της προσωπικότητάς του, που ανήκουν στον σκληρό πυρήνα των διατάξεων του Συντάγματος και τα οποία μάλιστα, απαγορεύεται να αναθεωρηθούν (αφ. 110 παρ.1Σ). Βλέπουμε, πως δίδεται ένα προβάδισμα σε αυτά τα δικαιώματα λόγω της ποιοτικής τους ανωτερότητας, έναντι των άλλων δικαιωμάτων όπως είναι αυτό της ιδιοκτησίας, ενώ στην ως άνω σύγκρουση, η στάθμιση και η τελική επιλογή ως προς την προστασία τους, θα πρέπει να λαμβάνει υπόψιν την θεμελιώδη αρχή της αναλογικότητας.

Η συλλογή των ως άνω προσωπικών δεδομένων υποψηφίων και εργαζομένων, όταν οδηγεί σε αξιολογικές κρίσεις εκ μέρους του εργοδότη σχετικά με την προσωπικότητα, την ηθική στάση και τον αξιακό κώδικα των υποκειμένων, βάσει αντιδράσεών τους στα social media, φωτογραφιών τους σε στιγμές διασκέδασης ή χαλαρών συζητήσεών τους με άλλους χρήστες, βίντεο, σημειώσεων κλπ, κρίνεται επισφαλής στο βαθμό που δύναται να επηρεάσει αποφάσεις του εργοδότη σχετικά με το πρόσωπο του υποψηφίου ή εργαζομένου, το οποίο θα επηρεάσουν σημαντικά. Μία κατά τον εργοδότη “απρεπής” ή “ανήθικη” ή “ακραία” καθ’ οιονδήποτε τρόπο εικόνα ενός υποψηφίου ή

εργαζομένου, μπορεί να είναι αρκετή μόνη της ή σε συνδυασμό με άλλες πληροφορίες, που κατέχει ο εργοδότης, για να θέσει το υποκείμενο των δεδομένων εκτός εργασίας ή να το υποβιβάσει ή ακόμη και να το επιπλήξει ή "τιμωρήσει". Στις περιπτώσεις αυτές, καθίσταται ευλόγως ιδιαίτερα προβληματικό έως καταχρηστικό, να κρίνεται η επαγγελματική πορεία ενός ατόμου από δραστηριότητές του, που δεν έχουν καμία σχέση με την εργασία και το αντικείμενό της, ούτε βέβαια με την ιδιότητά του ως επαγγελματία, όταν οι πληροφορίες, που συλλέγει ο εργοδότης ή υποψήφιος εργοδότης προέρχονται από τυχαίες σε ανύποπτο χρόνο και τόπο προσωπικές (μη επαγγελματικές) του στιγμές, που μοιράζεται στα μέσα.

Σε κάθε περίπτωση, η αθέμιτη παρακολούθηση του εργαζομένου με οποιοδήποτε μέσο χωρίς την ελεύθερη συγκατάθεσή του, η οποία θίγει την αξιοπρέπεια και την προσωπικότητά του, δημιουργεί αξιώσεις άρσης της προσβολής και απαγόρευσης της στο μέλλον (αρ. 57ΑΚ) καθώς και ικανοποίησης ηθικής βλάβης, όταν το μέγεθος της προσβολής είναι τέτοιο (αρ. 59ΑΚ). Μάλιστα, μια τέτοια καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη, κατά τις διατάξεις του εργατικού δικαίου, συνιστά πολλές φορές μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης υπό την έννοια και τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα μιας τέτοιας καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος του εργοδότη, μας δίδει η **απόφαση 6/2020 του Μον. Πρωτοδικείου Χανίων**. Στην υπόθεση αυτή, η ενάγουσα, εργαζόμενη από το 2018 ως υπάλληλος σε λογιστικό γραφείο, **αντιλήφθηκε πως παρακολουθείτο κατά την διάρκεια της εργασίας της μέσω λογισμικού** που είχε εγκαταστήσει ο εναγόμενος εργοδότης της στον υπολογιστή της, για να παρακολουθεί τα προσωπικά της μηνύματα από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και την προσωπική της αλληλογραφία. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την παραίτησή της και την έγερση εκ μέρους της αγωγής ενώπιον του πρωτοδικείου Χανίων.

Το δικαστήριο έκρινε πως η αδιάλειπτη αυτή παρακολούθηση, καθώς και η συλλογή, αποθήκευση και πρόσβαση του εναγομένου στα αποθηκευμένα προσωπικά δεδομένα της ενάγουσας **μέσω screenshots, που αποτυπώνονταν μέσω του ειδικού λογισμικού "Hidden Capture 2.8", προσέβαλε τον πυρήνα της ιδιωτικότητάς της, καθώς και την προσωπικότητά της**, ενώ επέφερε στην

ενάγουσα μεγάλη ψυχική αναστάτωση και στεναχώρια. Ουσιαστικά, έγιναν γνωστά παρά την θέλησή της, προσωπικά της δεδομένα, συμπεριλαμβανομένων και δεδομένων υγείας της, που η ίδια δεν επιθυμούσε να αποκαλυφθούν σε άλλα πρόσωπα, στον εργοδότη της, εν προκειμένω.

Στην περίπτωση δε που ο εναγόμενος, επιθυμούσε να διαφυλάξει τα συμφέροντα της επιχείρησής του, συνέχισε το δικαστήριο, όφειλε αυτός να προβεί σε λήψη ηπιότερων μέτρων (προληπτικών), όπως λ.χ. να απαγορεύσει την είσοδο της ενάγουσας σε μεμονωμένες ιστοσελίδες (λ.χ. σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης, προσωπικό λογαριασμό ηλεκτρονικής αλληλογραφίας), μέσω της εισαγωγής «φίλτρων» ώστε να προστατεύεται, αν υποτεθεί ότι υπήρχε φόβος για κάτι τέτοιο, το λειτουργικό σύστημα του Η/Υ, ή να αποτρέπεται η απόσπαση της προσοχής της ενάγουσας από τα καθήκοντά της, για λόγους παραγωγικότητας. Επίσης, δεν υπήρξε ουδεμία υπόνοια του εναγομένου για τη διάπραξη από την ενάγουσα ποινικά κολάσιμων πράξεων ή για την εκδήλωση οιασδήποτε αντισυμβατικής της συμπεριφοράς, ενώ εξέλιπε κάθε δικαιολογητική βάση για την κατά τα ανωτέρω επεξεργασία, συμφώνως με τον γενικό κανονισμό.

Έκρινε λοιπόν το δικαστήριο, πως η ως άνω επεξεργασία είναι ανεπίτρεπτη, αφού έλαβε χώρα χωρίς τη συγκατάθεση ή συναίνεση και την ενημέρωση της ενάγουσας, ενώ δεν ήταν απαραίτητη τόσο για την απόφαση πριν τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, ούτε και μετά κατά την εκτέλεσή της. Υποχρεώθηκε ούτω, ο εναγόμενος να αποζημιώσει την εργαζομένη λόγω της ηθικής βλάβης, την οποία αυτή υπέστη, ενώ επελήφθη και η Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (ΑΠΔΠΧ), για περαιτέρω διοικητικές κυρώσεις.

Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η υπόθεση γυναίκας αξιωματικού της ελληνικής αστυνομίας, η οποία τέθηκε σε διαθεσιμότητα από το αρχηγείο, εξαιτίας φωτογραφιών της που είχε αναρτήσει σε προσωπικό της λογαριασμό με ελεύθερη πρόσβαση και οι οποίες την απεικόνιζαν σε "στάσεις, με ιδιαίτερα αναξιοπρεπή και ανάξια συμπεριφορά για την ιδιότητά της", σύμφωνα με το Δελτίο Τύπου της ΕΛ.ΑΣ. Κατά το σκεπτικό του Εφετείου (Υπ' αριθμ. 963/2016 Απόφαση Εφ. Αθηνών):... « Η δημοσίευση (σε εφημερίδα) των φωτογραφιών της δεν κρίνεται δικαιολογημένη λόγω της προηγούμενης ανάρτησής τους από την

εφεσίβλητη σε λογαριασμό, που διατηρούσε σε ιστοσελίδα κοινωνικής δικτύωσης στο διαδίκτυο με ψευδώνυμο, δεδομένου ότι στην ιστοσελίδα εκείνη δεν αναφερόταν η ιδιότητά της εφεσίβλητης ως αστυνομικού και σε κάθε περίπτωση η εφεσίβλητη δεν συναίνεσε στην επεξεργασία των προσωπικών της δεδομένων- η οποία –επεξεργασία- μάλιστα έλαβε χώρα για εντελώς διαφορετικό σκοπό από εκείνον, για τον οποίον είχαν αναρτηθεί από την ίδια και με τον τρόπο αυτό η επεξεργασία ενείχε προσβολή της προσωπικότητάς της...» (Μήτρου, 2017).

6.3 Η προσβολή του δικαιώματος στην ελευθερία της έκφρασης

Όπως προαναφέραμε, ο συστηματικός έλεγχος των μέσων κοινωνικής δικτύωσης του εργαζομένου, προσκρούει σε μια σειρά θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, μεταξύ των οποίων και στο δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης, που μπορεί να περιορίζεται ένεκα υπέρτερου νομίμου δικαιώματος του εργοδότη μέσα στα ειδικά πλαίσια και τις συνθήκες της εκάστοτε εργασιακής σχέσης. Το δικαίωμα αυτό αποτελεί έκφανση του δικαιώματος στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας (αρ. 5 παρ. 1Σ), που διατρέξαμε παραπάνω, καθώς υλοποιεί μέσω της έκφρασης σκέψεων και ιδεών διαμέσου του λόγου, την αξίωση του ατόμου να συμμετέχει ελεύθερα στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή.

Στην Αγγλία, διαδραματίστηκε η υπόθεση **Smith v. Trafford Housing Trust** του 2012, στην οποία το ανώτερο δικαστήριο του Μάντσεστερ, υποστήριξε την θέση πως ο “μη αποδεκτός” ή “προσβλητικός” για μια μερίδα ανθρώπων, λόγος μπορεί να προστατεύεται. Στην υπόθεση αυτή, ο κύριος Adrian Smith, διευθυντής μιας εταιρείας ακινήτων, ανήρτησε στη σελίδα του στο facebook ένα άρθρο με τον τίτλο “Gay Church “Marriages” Set to Go Ahead’, συνοδευόμενο από σχόλιό του, όπου εξέθετε την άποψή του με μια φράση: “an equality too far”). Σε απάντηση δε ενός συνεργάτη του, που τον ρωτούσε αν είναι υπέρ του θρησκευτικού γάμου των ομοφυλοφίλων, ο Smith εξήγησε με κόσμιο τρόπο και επιχειρήματα την άποψή του. Ουσιαστικά, τάχθηκε υπέρ του πολιτικού γάμου, που αποτελεί αρμοδιότητα της πολιτείας και έγκειται στην διακριτική της ευχέρεια η

νομιμοποίησή του, αλλά κατά του θρησκευτικού (αφού η Βίβλος είναι σαφής και απόλυτη επί του συγκεκριμένου θέματος), εκφράζοντας μάλιστα την απορία, γιατί να θέλει ένα ζευγάρι, που δεν πιστεύει στον Χριστό να τελέσει γάμο σε εκκλησία. Μάλιστα συμπλήρωσε, πως η πολιτεία δεν θα πρέπει να επιβάλλει τους κανόνες της σε θέματα θρησκείας και θρησκευτικής συνείδησης (παρ. 4 απόφασης) (Mantouvalou, 2018).

Ακολούθησαν πειθαρχικές διαδικασίες, ενώ **αργότερα ο προσφεύγων υποβιβάστηκε στην εργασία του, από την διευθυντική του θέση, με μείωση μισθού της τάξεως του 40%, εξαιτίας της προσβλητικής, όπως χαρακτηρίστηκε, άποψής του. Ο εργοδότης του ισχυρίστηκε, ότι τα σχόλιά του παραβίαζαν τον κώδικα δεοντολογίας της εταιρίας ή την πολιτική ίσων ευκαιριών αυτής.** Βλέπουμε λοιπόν, πως στην συγκεκριμένη περίπτωση, η έκφραση μιας μετριοπαθούς άποψης στον προσωπικό τοίχο του εργαζομένου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσής του κατά τη διάρκεια ενός διαλόγου, εκτός περιβάλλοντος και χρόνου εργασίας, είναι δυνατόν να υποπέσει στην αντίληψη του εργοδότη και να ερμηνευθεί ως δεδομένο, που αντίκειται στις αρχές της επιχείρησης και γι' αυτό τον λόγο, να οδηγήσει σε απόφαση υποβιβασμού του εργαζομένου σε κατώτερη θέση. Είναι δυνατόν, να ελέγχονται σε τέτοιο βαθμό και έκταση οι απόψεις του εργαζομένου στα μέσα, με κίνδυνο οι λιγότερο δημοφιλείς, να λειτουργούν σαν ωρολογιακή βόμβα στα χέρια του εργοδότη, ο οποίος κατά την υποκειμενική κρίση του και κατά μια άκαμπτη ερμηνεία των κανονισμών της επιχείρησης, να λαμβάνει δυσμενείς για τον εργαζόμενο αποφάσεις, αντιβαίνουσες όχι μόνο στις αρχές της αναλογικότητας και του σκοπού αλλά και σε θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα του εργαζομένου, όπως αυτό της ελευθερίας της έκφρασης, που εξετάζουμε εδώ.

Μεγάλη δημοσιότητα έλαβε και η ιστορία της **Justine Sacco**, τριαντάχρονης διευθύντριας εμπορικής επικοινωνίας της IAC (μεγάλης εταιρίας στην Νέα Υόρκη, που δραστηριοποιείται στον χώρο των media και του ίντερνετ), η οποία απολύθηκε το 2013 κατά την διάρκεια ταξιδιού της για τις χριστουγεννιάτικες διακοπές στην Νότια Αφρική, που θα περνούσε με την οικογένειά της. Ο λόγος της απόλυσής της ήταν ένα tweet της στο οποίο αστειευόταν και αυτοσαρκαζόταν λέγοντας λίγο πριν φτάσει στο Cape Town τα εξής, που μεταφέρω αυτούσια: "Going to Africa. Hope I

don't get AIDS. Just Kidding. I'm white!". Το tweet αυτό έλαβε πλείστα αρνητικά σχόλια και ιδίως επικριτικά που την κατηγορούσαν για ρατσιστικό λόγο και την ακολουθούσαν για πολύ καιρό. Η Sacco μετά την απόλυση και τον καταιγισμό αρνητικών σχολίων στον τύπο, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κλπ, απομονώθηκε στο σπίτι της, απέκτησε σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα και βίωσε καταστροφικά αποτελέσματα στην επαγγελματική και την προσωπική της ζωή. Η ιστορία αυτή αποτελεί τρανό παράδειγμα των αρνητικών διαστάσεων, που μπορεί να λάβει η άσκηση του δικαιώματος της ελευθερίας του λόγου στο διαδίκτυο, όπου ένα απολύτως καλοπροαίρετο και με αυτοσαρκαστική διάθεση σχόλιο, μπορεί να μεταφράζεται εντελώς διαφορετικά από την πλειοψηφία των αποδεκτών, σε τέτοιο μάλιστα βαθμό, που ο εργοδότης τελών υπό την έξωθεν πίεση της πλειοψηφίας ή εξαιτίας της δικής του εσφαλμένης αξιολόγησης της όλης πληροφορίας, να οδηγείται στη λήψη άδικης ή ακραία δυσμενούς απόφασης για τον εργαζόμενο, όπως η απόλυσή του.

Στην υπόθεση του ΕΔΔΑ, *Palomo Sanchez v. Spain* (2011), τέθηκε το θέμα του κατά πόσον προσβλητικά σχόλια εργαζομένων δικαιολογούν τον περιορισμό της ελευθερίας της έκφρασης εντός του εργασιακού πλαισίου. Οι προσφεύγοντες, εργάζονταν ως *coupiers* σε μια βιομηχανία αρτοποιίας και σχημάτισαν συνδικάτο, που θα προήγαγε τα αιτήματά τους πάνω στα θέματα του καθεστώτος εργασίας τους και των αμοιβών τους, μεσούσης διένεξης, που υφίστατο γι' αυτά τα ζητήματα με τον εργοδότη τους. Μετά από μια δημοσίευσή τους στο newsletter του συνδικάτου στο διαδίκτυο ενός απρεπούς σκίτσου (απεικονίζονταν εργαζόμενοι, που ήταν αντίθετοι με τα αιτήματά τους, να περιμένουν την σειρά τους κάτω από το γραφείο του διευθυντή, για να τον ικανοποιήσουν σεξουαλικά), ο εργοδότης προέβη σε απόλυσή τους εξαιτίας της χυδαία προσβλητικής αυτής συμπεριφοράς τους. Το συγκεκριμένο δε σκίτσο συνοδευόταν και από ένα άρθρο που περιείχε παρόμοια ακραία υβριστική γλώσσα κατά των εργαζομένων (Mantouvalou, 2018).

Το ΕΔΔΑ εξέτασε, αν η απόλυση αυτή παραβίαζε το δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης του άρ. 10 ΕΣΔΑ, ερμηνευόμενο υπό το πρίσμα του άρ.11 ΕΣΔΑ που προστατεύει το δικαίωμα ίδρυσης και προσχώρησης σε συνδικαλιστικές

ενώσεις. Η πλειοψηφία του δικαστηρίου, έκρινε την απόλυση δίκαιη και θεμιτή λέγοντας, πως συγκεκριμένες εκδηλώσεις του δικαιώματος της ελευθερίας της έκφρασης, οι οποίες είναι θεμιτές σε άλλα περιβάλλοντα, στις σχέσεις των εργαζομένων μεταξύ τους, μπορεί να είναι αθέμιτες, ακόμη και αν δεν επιβάλλει η καλή πίστη στον εργαζόμενο μέσα στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης, να επιδεικνύει απόλυτο καθήκον αφοσίωσης ή εμπιστοσύνης στο πρόσωπο και τα συμφέροντα του εργοδότη. Η διασφάλιση δε ειρηνικών και αποδοτικών εργασιακών σχέσεων, πρέπει να βασίζεται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη. Συνεπώς, οι ακραίες εκφράσεις που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον και επιφέρουν ιδιαίτερες αρνητικές συνέπειες μέσα σε αυτό, αποτελούν μια πολύ σημαντική μορφή αθέμιτης και απαράδεκτης συμπεριφοράς, που δικαιολογεί σοβαρές συνέπειες για τους εργαζόμενους, που τις επιδεικνύουν. Παρ' όλα αυτά, υπήρξε μειοψηφία, που τόνισε, πως παρά το γεγονός ότι η ελευθερία της έκφρασης δεν μπορεί να είναι απεριορίστη, η πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, προστατεύει το δικαίωμα στην ελευθερία της έκφρασης του αρ. 10 της ΕΣΔΑ, ακόμη και αν οι απόψεις που εκφράζονται σοκάρουν, προσβάλλουν και αναστατώνουν, όπως είδαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, όπου ανατρέξαμε στην ιστορική εξέλιξη του δικαιώματος αυτού (Mantouvalou, 2018).

Σε μια παρόμοια υπόθεση στις ΗΠΑ, **NLRB v. Pier Sixty (2017)**, το Εφετείο της Νέας Υόρκης αντιθέτως έκρινε, πως η απόλυση του εργαζομένου παραβίαζε τον Κανονισμό "NLRB" (National Labour Relations Board), καθώς τα σκληρά και καυστικά σχόλια κατά του ανώτερού του, που είχε αναρτήσει στην δημόσια σελίδα του στο facebook, αντικατόπτριζαν απλώς τους προβληματισμούς και τις ανησυχίες του σχετικά με το περιβάλλον εργασίας του. Συνδέονταν δε αυτά με αφορμή διένεξη, που είχε δημιουργηθεί με τον ανώτερό του και τις εκλογές του συνδικάτου, ενώ ποτέ μέχρι τότε δεν είχε απολυθεί κάποιος άλλος εργαζόμενος για παρόμοιο λόγο. Επίσης, ο σχολιασμός αυτός είχε διαδραματιστεί σε μια διαδικτυακή πλατφόρμα, που χρησιμοποιούσαν οι εργαζόμενοι για να επικοινωνούν μεταξύ τους και να οργανώνονται αποκλειστικά, χωρίς καμία επαφή

πελατών σε αυτή, μη προκαλώντας την παραμικρή αναστάτωση στο περιβάλλον εργασίας τους (Mantouvalou, 2018).

Στην υπόθεση Herbai κατά Ουγγαρίας της 5^{ης} Νοεμβρίου 2019, Διευθυντής τμήματος HR τράπεζας είχε δημιουργήσει ιστοσελίδα, όπου αρθρογραφούσε για θέματα ανθρωπίνου δυναμικού. Απελύθη από την τράπεζα για παραβίαση δήθεν των κανόνων δεοντολογίας της και πρόκληση οικονομικής της ζημίας. Το συνταγματικό δικαστήριο της Ουγγαρίας δέχθηκε αρχικά την απόλυση ως νόμιμη, υποστηρίζοντας, πως το αντικείμενο της ιστοσελίδας αφορούσε έναν περιορισμένο κύκλο επαγγελματιών και όχι θέματα δημοσίου ενδιαφέροντος. Το ΕΔΔΑ ωστόσο, τόνισε με έμφαση, πως το αρ. 10 προστατεύει την ελευθερία της έκφρασης ακόμη και για θέματα, που ενδιαφέρουν ένα μικρότερο κύκλο ατόμων και πως, ούτως ή άλλως δεν προκλήθηκε καμία βλάβη στην τράπεζα, ούτε υπήρξε κακόβουλη πρόθεση εκ μέρους του προσφεύγοντος, όπως για παράδειγμα αποκάλυψη κάποιου επιχειρηματικού μυστικού. Οι περιορισμοί ως προς την ελευθερία της έκφρασης για να είναι θεμιτοί, θα πρέπει να συνοδεύονται από συγκεκριμένο και υπαρκτό κίνδυνο βλάβης ενός άλλου έννομου αγαθού. Έκρινε τέλος, πως εσφαλμένως το δικαστήριο της Ουγγαρίας δεν προέβη στην δίκαιη στάθμιση μεταξύ του δικαιώματος του εργαζομένου στην ελευθερία της έκφρασης και των επιχειρηματικών συμφερόντων της τράπεζας.

Μια άλλη υπόθεση ήταν αυτή υπαλλήλου πιστωτικού ιδρύματος στην Γερμανία, που απολύθηκε επειδή πάτησε Like σε αναρτημένο κείμενο στο facebook, που εκφραζόταν αρνητικά για τις τράπεζες και τους τραπεζίτες και η οποία απόλυση κρίθηκε νόμιμη από το δικαστήριο (ArbGDessau-Roblau, Urteil v. 21.3.2012 ZD 2012, 344 = K&R 2012, 442). Στην αντίθετη περίπτωση δεν δικαιολογήθηκε η απόλυση εργαζομένου, εξαιτίας της δημοσίευσης της άποψής του, ότι έπεσε θύμα εκμετάλλευσης κατά την εργασία του, όταν ζήτησε άδεια λόγω ξαφνικής αδιαθεσίας του και αυτή δεν του χορηγήθηκε (LAG Baden-Wuttenberg, Urteil v. 10.2.2010). Στην πρώτη υπόθεση παρατηρείται

η σύγκρουση ανάμεσα στο δικαίωμα της ελευθερίας λόγου από την μία πλευρά και την υποχρέωσης πίστης απέναντι στον εργοδότη από την άλλη, τα όρια της οποίας δεν είναι εύκολο να τεθούν, καθώς οι δημοσιεύσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και οι διάφοροι δημόσιοι χαρακτηρισμοί για τις συνθήκες εργασίας των χρηστών σε αυτά, έχουν ως αποδέκτες σε ταχύτατο χρόνο και τόπο έναν πολύ ευρύ κοινωνικό κύκλο. (Σιδέρης, 2018).

Επίσης, κρίθηκε παράνομη η απόλυση εργαζομένης στην εταιρεία American Medical Response of Connecticut εξαιτίας επικριτικών σχολίων της για τον εργοδότη στην προσωπική της σελίδα στο Facebook. Παρόμοια και η κρίση του αμερικάνικου δικαστηρίου ύστερα από αίτηση της Εθνικής Επιτροπής για τις Εργασιακές Σχέσεις στις ΗΠΑ (NLRB-National Labor Relations Board), **που κήρυξε παράνομη την απόλυση πέντε εργαζομένων από την μη κερδοσκοπική οργάνωση Hispanics United of Buffalo, εξαιτίας αρνητικών τους σχολίων για το εργασιακό τους περιβάλλον.** Η ως άνω συνομιλία των εργαζομένων στο facebook θεωρήθηκε ως προστατευόμενη δραστηριότητα κατά την έννοια του έβδομου παραρτήματος της εργατικής νομοθεσίας (Section 7 of the National Labor Relations Act), (Μαλαγαρδή, 2014).

Σε μία άλλη περίπτωση, τον Αύγουστο του 2016, **η Angela Gibbins, εργαζόμενη στο Βρετανικό Συμβούλιο, απολύθηκε, επειδή ανήρτησε στο facebook σχόλια κατά της μοναρχίας και του προνομίου των λευκών (white privilege) κάτω από μία φωτογραφία του δίχρονου τότε πρίγκηπα Γεώργιου, που συνοδεύταν από ένα προσβλητικό σχόλιο (για το οποίο δεν ήταν η ίδια υπεύθυνη), το οποίο αναπαρήχθη διαστρεβλωμένο από τον κίτρινο τύπο.** Η Gibbins προσέφυγε κατά της απόλυσής της στο δικαστήριο εργατικών διαφορών, κατηγορώντας τον πρώην εργοδότη της για άνιση μεταχείρισή της λόγω των φιλοσοφικών της απόψεων. Το δικαστήριο έκρινε την απόλυση νόμιμη, ένεκα της δυσχερούς θέσεως στην οποία περιήλθε το βρετανικό Συμβούλιο και δεν την δικαίωσε. **Είναι χαρακτηριστικό, πως η πρώην εργαζόμενη, δεν εκπροσωπούσε από την θέση όπου εργαζόταν,**

το συμβούλιο όπως, αν ήταν πχ υπεύθυνη τμήματος δημοσίων σχέσεων του Συμβουλίου, ώστε να υποτεθεί, ότι με τις απόψεις της προσέβαλε την φήμη και την αξιοπιστία του. Παρ' όλα αυτά, κατόπιν της μεγάλης πίεσης (και πολιτικής), που ασκήθηκε στο συμβούλιο, θεωρήθηκε, πως ήταν θεμιτή η απόφαση απόλυσής της από αυτό (Smith, 2017).

Μία πρόσφατη περίπτωση είναι και αυτή του **Dusty Imoo**, δημοφιλούς προπονητή ice hockey, ο οποίος δύο μέρες μετά την πρόσληψή του από την πρωταθλήτρια διοργάνωση χόκεϊ του Τορόντο, Maple Leafs, απολύθηκε, εξαιτίας της "υποστήριξης", που του αποδόθηκε, ότι παρείχε μέσω λάικ (likes) του στο **Twitter**, σε ρατσιστικές και τρανσοφοβικές ιδεολογίες, ακροδεξιές θεωρίες συνωμοσίας και στην κατάληψη του αμερικάνικου Καπιτωλίου την 6^η Ιανουαρίου 2021 μετά τις εκλογές, καθώς και σε αντιεμβολιαστικές πεποιθήσεις, εν μέσω της πανδημίας covid (Cuthbert, 2021). Ο λογαριασμός του στο Twitter απενεργοποιήθηκε, ενώ η απόφαση της απόλυσής του από την διοργάνωση και τον πρόεδρό της, έλαβε πολλές αρνητικές αντιδράσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Οι χρήστες την θεώρησαν υπερβολική ως αντιβαίνουσα στο δικαίωμα της ελευθερίας και έκφρασης, ανεξαρτήτων πολιτικών πεποιθήσεων και στο δικαίωμα για εργασία.

6.4 Η παρακολούθηση της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου

Σε πολλές περιπτώσεις, παρακολουθείται η συμμετοχή του υποψηφίου ή εργαζομένου σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, επαγγελματικές ενώσεις, πολιτικά κόμματα κλπ, και κρίνεται ως ασύμβατη ή ανταγωνιστική για την θέση, με αποτέλεσμα να τίθεται ο εργαζόμενος ή υποψήφιος εκτός επιχείρησης ως ακατάλληλος να υπηρετεί τα συμφέροντά της ή να την εκπροσωπεί. **Μια τέτοια τακτική προσκρούει στο συνταγματικό και διεθνώς προστατευόμενο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, που αποτελεί θεμελιώδες κεκτημένο του**

εργατικού δικαίου, δημιουργώντας ένας καθεστώς “τρομοκρατίας” στους χώρους εργασίας, όπου ο κάθε εργαζόμενος εμμέσως δεν “δικαιούται” να ασκεί το δικαίωμα του αυτοπροσδιορισμού και της ελεύθερης αυτοπραγμάτωσής του μέσα και από την συμμετοχή του σε οργανώσεις και χώρους, όπου αναπτύσσει την ελεύθερη σκέψη και γνώμη του, ειδάλλως διακυβεύεται η επαγγελματική του θέση ή ακόμη και η φήμη του στην αγορά.

Η συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση αποτελεί προσωπικό δεδομένο ειδικής κατηγορίας του άρθρου 9 του γενικού Κανονισμού, η επεξεργασία του οποίου απαγορεύεται πλην των περιπτώσεων, που ορίζονται στο ίδιο άρθρο.

Κατά συνέπεια, αν η επεξεργασία δεν βρίσκει έρεισμα στις νόμιμες προϋποθέσεις που την επιτρέπουν, ο εργοδότης δεν δύναται να προχωρήσει σε επεξεργασία του προσωπικού αυτού δεδομένου από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης του εργαζομένου.

Πολλές φορές, ο εργαζόμενος συμμετέχει ως μέλος σε συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία διατηρεί ιστοσελίδα για την συνάντηση των μελών της και την επικοινωνία τους. Βάσει του Γενικού Κανονισμού και του άρθρου 9 παρ. 2δ για την οργάνωση με συνδικαλιστικό στόχο, το μέλος επιτρέπεται να προβαίνει σε επεξεργασία προσωπικών δεδομένων των άλλων μελών, ως υπεύθυνος επεξεργασίας και πάντα υπό την συγκατάθεσή τους σε περίπτωση, που η επεξεργασία αυτή γίνεται εκτός του συγκεκριμένου φορέα. Θα πρέπει δηλαδή αυτός να λαμβάνει όλα τα αναγκαία οργανωτικά μέτρα για να προστατεύει τα προ. δεδομένα των άλλων μελών, να μην τα δημοσιοποιεί σε ευρύτερο κύκλο ανθρώπων, επιλέγοντας με σύνεση τις ρυθμίσεις απορρήτου στην σελίδα του συνδικάτου, ώστε να μην κινδυνεύουν αυτά να τύχουν περαιτέρω συλλογής και επεξεργασίας από απροσδιόριστο αριθμό ατόμων ή από τον εργοδότη. **Δεν είναι λίγες οι φορές ωστόσο, που ο εργοδότης με ψεύτικο προφίλ παρακολουθεί κρυφά την ιστοσελίδα του συνδικάτου, παραβιάζοντας έτσι το δικαίωμα στην συνδικαλιστική ελευθερία.** Στην περίπτωση αυτή δηλαδή, επιτηρεί τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης όχι πια μεμονωμένου εργαζομένου, αλλά και την ίδια σελίδα, που διατηρεί το συνδικάτο στα μέσα, όπου ο εργαζόμενος συμμετέχει. Από την στενή παρακολούθηση αυτή μπορεί να αντλήσει εύκολα πληροφορίες για το σύνολο των μελών του, πολλά εκ των οποίων μπορεί να είναι ήδη εργαζόμενοι στην επιχείρησή του. Τα προσωπικά

δεδομένα εργαζομένων ή συνδικάτων επίσης κινδυνεύουν να τύχουν αθέμιτης συλλογής και επεξεργασίας από τρίτους, που έχουν υποκλέψει την ψηφιακή τους ταυτότητα, με σκοπό την διάπραξη παράνομων ενεργειών εις βάρος τους. Δεν θα μπορούσε να αποκλειστεί και η πιο σπάνια περίπτωση, τρίτος να είναι ακόμη και ο εργοδότης.

6.5 Η άνιση μεταχείριση των εργαζομένων και υποψηφίων εργαζομένων

Όλα τα παραπάνω, είναι σαφές, πως ανοίγουν τις πύλες για σημαντικές διακρίσεις και άνιση μεταχείριση ανάμεσα στους εργαζομένους, αφού δεν βασίζονται πάντα σε δίκαια και αξιόπιστα κριτήρια εκ μέρους της διεύθυνσης της επιχείρησης.

Η αρχή της ισότητας, μολονότι δεν ορίζεται ως τέτοια στα διεθνή κείμενα, προστατεύεται μέσω της απαγόρευσης των διακρίσεων, τόσο από τον ΧΘΔΕΕ στο άρθρο 21, όσο και από το άρθρο 14 και το πρωτόκολλο 12 της ΕΣΔΑ.

Οι συμβάσεις των ΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα, απαγορεύουν στο σύνολό τους τις διακρίσεις, πχ το διεθνές σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ICCPR), το διεθνές σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (ICESCR), η διεθνής σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής φυλετικής διάκρισης (ICERD), η σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών (CEDAW) και άλλες. Πιο πρόσφατη σύμβαση είναι αυτή του 2006 (CRPD) για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. (Εγχειρίδιο ΕΔΔΑ, 2011)

Αξίζει να αναφερθούμε στις δύο οδηγίες που θεσπίστηκαν το 2000 από την ΕΕ: η οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση, η οποία απαγόρευε τις διακρίσεις λόγω γενετήσιου προσανατολισμού, θρησκευτικών πεποιθήσεων, ηλικίας και αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης, και η οδηγία για τη φυλετική ισότητα, η οποία απαγόρευε τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής στον τομέα της απασχόλησης, αλλά και όσον αφορά την πρόσβαση στο σύστημα πρόνοιας και στην κοινωνική ασφάλιση, και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες

(Εγχειρίδιο ΕΔΔΑ 2011). Η δεύτερη αυτή οδηγία επέκτεινε ουσιαστικά το πεδίο εφαρμογής της ευρωπαϊκής νομοθεσίας κατά των διακρίσεων, με την αναγνώριση, ότι απαραίτητη προϋπόθεση για να μπορούν τα άτομα να αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητες τους στην αγορά εργασίας ήταν, μεταξύ άλλων, η ισότιμη πρόσβαση στην υγεία, την εκπαίδευση και την στέγαση. Άλλη μία οδηγία τέλος, προστέθηκε το 2004 για την ισότητα των φύλων στον τομέα των αγαθών και υπηρεσιών.

Πολύ σημαντικός είναι ο προσδιορισμός της έννοιας της διάκρισης που δίδεται από το ίδιο το ΕΔΔΑ, ώστε να τονίζεται, πως η νομοθεσία κατά των διακρίσεων απαγορεύει τη διαφορετική μεταχείριση προσώπων ή ομάδων προσώπων που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση, καθώς και την ίδια μεταχείριση προσώπων ή ομάδων προσώπων που βρίσκονται σε διαφορετικές καταστάσεις (Εγχειρίδιο ΕΔΔΑ, 2011).

Στη χώρα μας η αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ. 1 του Συντάγματος, προσδιορίζεται εννοιολογικά από την νομολογία και μάλιστα πολύ επιτυχημένα, ως ο νομικός εκείνος κανόνας που **επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων, που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες και αποκλείει τόσο την έκδηλα άνιση μεταχείριση**, είτε με τη μορφή της εισαγωγής καθαρά χαρακτηριστικού μέτρου ή προνομίου μη συνδεομένου προς αξιολογικά κριτήρια, είτε με την μορφή της επιβολής αδικαιολόγητης επιβάρυνσης, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση προσώπων που βρίσκονται κάτω από διαφορετικές συνθήκες με βάση όλως τυπικά ή συμπτωματικά ή άσχετα μεταξύ τους κριτήρια (**ΣΤΕ 3396/2014, σημείο 7 αιτιολογικού**).

Στον επίσημο ιστότοπο της ΕΕ, ορίζεται τι σημαίνει ισότιμη μεταχείριση του προσωπικού: Οι εργαζόμενοι δικαιούνται ισότιμη μεταχείριση όσον αφορά την πρόσληψη, τις συνθήκες εργασίας, την προαγωγή, την αμοιβή, την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, τις επαγγελματικές συντάξεις και την απόλυση. Μορφές διακρίσεων, που είναι ευρέως γνωστές, είναι αυτές βάσει φύλου (γονική άδεια, προαγωγή, αμοιβή), φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας και πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού. Οι διακρίσεις αυτές δύνανται να εκδηλώνονται με διαφορετικό τρόπο και να αποκτούν τις μορφές της άμεσης διάκρισης, της έμμεσης, της

παρενόχλησης, της εντολής για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης και της θυματοποίησης.

Στην άμεση διάκριση μπορεί να έχουμε την άρνηση πρόσληψης ή προαγωγής υποψηφίου για παράδειγμα, εξαιτίας συγκεκριμένων πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεών του, που υπέπεσαν στην αντίληψη του εργοδότη μέσω σχολίων, που παρακολούθησε στην σελίδα του εργαζομένου σε κάποιο μέσο κοινωνικής δικτύωσης. **Η μπορεί να έχουμε την απόλυση εργαζομένου λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού**, αμέσως μετά την ανακάλυψη του γεγονότος αυτού από τον εργοδότη, εξαιτίας ανάρτησης του εργαζομένου στην προσωπική του σελίδα στα μέσα. Στην έμμεση διάκριση, μια πολιτική ή κανόνας που θεσπίζει η εργοδοσία, δημιουργεί αρνητικές συνέπειες σε συγκεκριμένη ομάδα εργαζομένων.

Στην παρενόχληση παρατηρείται ένα εχθρικό περιβάλλον, όπου ο εργαζόμενος γίνεται στόχος λεκτικών ή άλλων επιθέσεων για διάφορους λόγους, που αφορούν το πρόσωπό του ή τις δραστηριότητές του. **Το social media screening θα μπορούσε να οδηγήσει σε μια τέτοια**, ένεκα των αθέμιτων διακρίσεων κατά παράβαση του νόμου, λχ. στην Ελλάδα, 4443/2016 για την αρχή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής ή/και του ν. 3896/2010 περί εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. **Μια τέτοια παρενόχληση, είτε στην παραδοσιακή της μορφή, είτε μέσω διαδικτύου από συναδέλφους** πχ του εργαζομένου, του οποίου τα προσωπικά δεδομένα συνελέγησαν και έτυχαν επεξεργασίας από τον εργοδότη, υποβιβάζοντάς τον σε κατώτερη θέση ή αποκλείοντάς τον από αρμοδιότητες και δικαιώματα, όπου μέχρι πρότινος είχε πρόσβαση, είναι πολύ πιθανή μέσα στο σύγχρονο ανταγωνιστικό περιβάλλον των επιχειρήσεων.

Στην εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης, υπάγεται η περίπτωση, που ο εργοδότης για παράδειγμα, δίδει εντολή σε ένα γραφείο ανεύρεσης προσωπικού, που για λογαριασμό του αναλαμβάνει το **social media screening ή recruiting**, να εντοπίσει τους εργαζομένους, που ηλικιακά είναι κάτω των 40 ή 30 ετών, να συλλέξει αυτών μόνο τα βιογραφικά σε μια ειδική βάση δεδομένων και να τα προωθήσει σε αυτόν, ώστε μαζί του ή χωρίς την συνδρομή του ακόμη, το

γραφείο αυτό να ολοκληρώσει την διαδικασία πρόσληψης, ακόμη και μέσω αυτοματοποιημένης επεξεργασίας.

Στην θυματοποίηση, οι συνάδελφοι ή ο προϊστάμενος του εργαζομένου, “εκδικούνται” τον εργαζόμενο με διάφορους τρόπους (πχ οι συνάδελφοι που τον έχουν στοχοποιήσει, δεν συνεργάζονται μαζί του σε projects της εταιρείας ή δεν του δίνουν χρήσιμες πληροφορίες που κατέχουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων του κλπ), εξαιτίας του γεγονότος, ότι αυτός προέβη σε καταγγελία λόγω διακριτικής μεταχείρισής του από τον ανώτερό του. Στην κατάσταση αυτή, ως αντίποινα, ο εργοδότης, μπορεί να προβεί σε μείωση των αποδοχών του, υποβιβασμό του σε κατώτερη θέση ή σε απόλυσή του. **Εδώ υπάγεται και το γνωστό mobbing και cyber mobbing μέσα στον χώρο εργασίας ή ακόμη και εκτός**, που παρατηρούνται εκ μέρους εργοδοτών και εργαζομένων, υφισταμένων ή συνεργατών και το οποίο έχει ολέθριες συνέπειες για την ψυχική και σωματική υγεία των θυμάτων-εργαζομένων, που το υφίστανται.

Η αιτιολογική σκέψη 75 του Γενικού Κανονισμού συγκαταλέγει ανάμεσα στις δραστηριότητες, που περιέχουν την έννοια του κινδύνου, ποικίλης πιθανότητας και σοβαρότητας, και αυτές που θα **μπορούσαν να οδηγήσουν σε σωματική, υλική ή μη υλική βλάβη, σε διακρίσεις, κατάχρηση ή υποκλοπή ταυτότητας, βλάβη φήμης ή οποιοδήποτε άλλο κοινωνικό ή οικονομικό μειονέκτημα για το φυσικό πρόσωπο.**

6.6 Η τέλεση αξιόποινων πράξεων

Σε πιο ακραίες περιπτώσεις, το social media screening θα μπορούσε να διαταράξει έννομα αγαθά στον χώρο του ποινικού δικαίου, μέσω της διάπραξης ποινικών αδικημάτων, όπως αυτό του άρθρου 312 ΠΚ (σωματική βλάβη αδύναμων ατόμων), όπου ο νομοθέτης συγκαταλέγει στον όρο “αδύναμα άτομα” μεταξύ άλλων, και αυτά που τελούν σε σχέση εργασίας με τον δράστη.

Ας μην λησμονούμε τέλος, πως ο ποινικός μας κώδικας στο άρθρο 370^A (παραβίαση του απορρήτου τηλεφωνικής επικοινωνίας και προφορικής συνομιλίας), ειδικώς

στην παράγραφο 1, απαγορεύει την παγίδευση συσκευών σταθερής ή κινητής τηλεφωνίας ή σε σύστημα λογισμικού κλπ, που χρησιμοποιείται γι' αυτούς τους σκοπούς. Δεν θα μπορούσε για παράδειγμα να αποκλειστεί, το ενδεχόμενο, περιεχόμενο συνομιλίας μεταξύ δύο χρηστών μέσου κοινωνικής δικτύωσης με την χρήση έξυπνου τηλεφώνου (smartphone), καθώς και τα μεταδεδομένα της συνομιλίας αυτής, να τύχουν παγίδευσης και αποτύπωσης σε υλικό φορέα από τον εργοδότη του ενός.

Επίσης, στο άρθρο 370 παρ. 2 διώκεται η αθέμιτη πρόσβαση σε μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή ηλεκτρονική αλληλογραφία. Και στις δύο ως άνω περιπτώσεις, είτε πρόκειται για προφορική συνομιλία, που παγιδεύεται και αποτυπώνεται σε υλικό φορέα, είτε για συνομιλία μέσω ηλεκτρονικών μηνυμάτων, που ανταλλάσσουν δύο άτομα και στην οποία τρίτος αποκτά αθέμιτη πρόσβαση, ομιλούμε σαφώς για απαγορευμένη και τιμωρητέα από το νόμο επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, που προκύπτουν από ιδιωτική συνομιλία φυσικών προσώπων.

ΚΕΦ. 7 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

7.1 Εισαγωγικά στοιχεία

Το ζήτημα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων στον εργασιακό χώρο δεν είναι μονοδιάστατο, καθώς σχετίζεται τόσο με το δικαίωμα στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, που είναι ένα θεμελιώδες συνταγματικό δικαίωμα (αρ. 5Σ), όσο και με την προστασία του εργαζομένου έναντι διακριτικής και άνιση μεταχείρισής του. Μάλιστα στον χώρο αυτό αποκτά μια ιδιαίτερη «ποιότητα», καθώς από το δικαίωμα αυτό απορρέουν πλείστα άλλα δικαιώματα, που γεννώνται μαζί με την έναρξη της εργασιακής σχέσης, αλλά και με αφορμή αυτή, κατά τη διάρκειά της. Όπως ήδη προαναφέραμε και κατά την διατύπωση του ίδιου του Συμβουλίου της Ευρώπης, η προστασία των προσωπικών δεδομένων αποτελεί προϋπόθεση άσκησης και άλλων δικαιωμάτων, όπως η ελευθερία της έκφρασης, το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι ή το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων (Council of Europe, 1989).

Κατά τη θεωρία, η προσωπικότητα του ανθρώπου συντίθεται από τη σωματική, ψυχική, πνευματική, ηθική και κοινωνική υπόστασή του, από την οποία απορρέουν επιμέρους δικαιώματα για την προστασία αγαθών, που συνυφαίνονται με την προσωπικότητά του, όπως είναι η ζωή, η σωματική ακεραιότητα, η υγεία και η τιμή (Παπαντωνίου, 1983).

7.2 Εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων

7.2.1 Εισαγωγικά στοιχεία

Ήδη παρατηρούμε, πως όλοι και περισσότερες σήμερα επιχειρήσεις καταφεύγουν στην “κυβερνοπαρακολούθηση” (Μήτρου σε Δόνο, Μίτλεττον, Παπακωνσταντίνου, 2002). Σύμφωνα με μελέτες, **περίπου το 67% των**

αμερικανικών επιχειρήσεων παρακολουθεί τους εργαζομένους με ηλεκτρονικά μέσα, ενώ ένα 45% ελέγχει το ηλεκτρονικό τους ταχυδρομείο. Και οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει μεθόδους παρακολούθησης και ελέγχου των εργαζομένων τους τα τελευταία χρόνια.

Ως προς το θέμα των ηλεκτρονικών επικοινωνιών του εργαζομένου, ο Γάλλος δικαστής επί **παραδείγματι, στην υπόθεση “Nikon”** είχε αποφανθεί το 2001, πως ο εργαζόμενος δικαιούται να απολαμβάνει το δικαίωμα για σεβασμό της ιδιωτικής του ζωής κατά την εργασία του και δη του απορρήτου των επικοινωνιών του, ενώ ο εργοδότης δεν μπορεί παραβιάζοντας το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα, να λαμβάνει γνώση των προσωπικών μηνυμάτων, που ο εργαζόμενος αποστέλλει και λαμβάνει μέσω του εξοπλισμού, που του έχει δοθεί από την επιχείρηση για την εργασία του, και αυτό ισχύει ακόμη και στην περίπτωση που ο εργοδότης είχε απαγορεύσει οποιαδήποτε άλλη χρήση του υπολογιστή πλην της επαγγελματικής (Cour de Cassation 2001). Το απόρρητο των επικοινωνιών δε, είναι σαφές πως καταλαμβάνει κάθε μορφής ψηφιακή επικοινωνία, η οποία μπορεί να διευκολυνθεί και μέσω των εφαρμογών κοινωνικής δικτύωσης, όπως για παράδειγμα το Messenger, το Instagram, LinkedIn κλπ, όπου οι χρήστες ανταλλάσσουν προσωπικά μηνύματα, παράγοντας κατ’ αυτό τον τρόπο μεγάλου όγκου προσωπικά δεδομένα, που χρήζουν δικαιοσύνης προστασίας. Το social media screening δίνει την ευκαιρία στον εργοδότη, αν αποκτήσει πρόσβαση στον λογαριασμό του εργαζομένου, να παρακολουθήσει όχι μόνο στις δημοσιεύσεις του τελευταίου και τις ενημερώσεις του προφίλ του, αλλά και τις ιδιωτικές του συνομιλίες με άλλους χρήστες και πρόσωπα του κοντινού ή ευρύτερου περιβάλλοντός του (συγγενείς, φίλοι κλπ)

Ως προς το ζήτημα αυτό, πολύ σημαντική είναι η υπόθεση του ΕΔΔΑ, **Bărbulescu κατά Ρουμανίας** της 05-09-2017, στην οποία ο προσφεύγων, εργαζόμενος στο τμήμα πωλήσεων της εταιρείας ως μηχανικός, δημιούργησε λογαριασμό στο Yahoo Messenger, μετά από αίτημα του εργοδότη του, με σκοπό να επικοινωνεί με τους πελάτες. Η εταιρεία παρακολούθησε για ένα διάστημα την χρήση του

επαγγελματικού λογαριασμού του, καταγράφοντας μεταξύ άλλων και τις προσωπικές συνομιλίες του με τον αδελφό και την αρραβωνιαστικιά του, χωρίς αυτός να το γνωρίζει και χωρίς να έχει ειδοποιηθεί γι' αυτό. Εν συνεχεία απελύθη από την εταιρεία λόγω παραβίασης εκ μέρους του της απαγόρευσης χρήσης των πόρων της για προσωπικούς σκοπούς. Τα δικαστήρια της Ρουμανίας δικαίωσαν την εταιρεία σε αγωγή του Bărbulescu, ο οποίος προσέφυγε στο Στρασβούργο, όπου και τελικώς δικαιώθηκε. Το ΕΔΔΑ έκρινε πως πρόκειται για παραβίαση του δικαιώματος σεβασμού της ιδιωτικής ζωής του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ. Συγκεκριμένα, απεφάνθη, πως τα μέσα επικοινωνίας των εργαζομένων στο χώρο της εργασίας τους περιέχονται στις έννοιες της «ιδιωτικής ζωής» και της «αλληλογραφίας», όπως προστατεύονται από το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, ότι ο εργοδότης όφειλε να ενημερώσει και προειδοποιήσει τον εργαζόμενο για την πιθανότητα υιοθέτησης μέτρων παρακολούθησης και να αναφέρει την έκταση και τη φύση των μέτρων αυτών. Περαιτέρω, έκρινε πως η προειδοποίηση αυτή θα έπρεπε να γίνει πριν από την έναρξη της παρακολούθησης, να υπάρχουν νόμιμοι λόγοι, που να την δικαιολογούν και πως τα εθνικά δικαστήρια θα έπρεπε να αξιολογήσουν, αν ο εργοδότης θα μπορούσε να επιτύχει το στόχο του με λιγότερο παρεμβατικές μεθόδους από την καταγραφή του περιεχομένου των συνομιλιών, σταθμίζοντας τα δύο δικαιώματα βάσει της αρχής της αναλογικότητας. Εξάλλου, κατά το Δικαστήριο δεν αποδείχθηκε, ότι ο προσφεύγων είχε εκθέσει την εργοδότηρια σε οποιονδήποτε κίνδυνο, ενώ ο κανονισμός του εργοδότη για επαγγελματική χρήση του διαδικτύου δεν θα μπορούσε να ακυρώσει καθολικά και ολοκληρωτικά την ιδιωτική ζωή του εργαζομένου, παρά τον ως άνω περιορισμό.

7.2.2 Νόμος 2472/97

Αποτελούσε για χρόνια, έως την κατάργησή του (πλην της διατήρησης συγκεκριμένων διατάξεων) από το άρθρο 84 του ν. 4624/2019, τον κύριο άξονα ρύθμισης της επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων σε εθνικό επίπεδο, καταλαμβάνοντας και τον εργασιακό χώρο, πολύ πριν βέβαια οι επιχειρήσεις

κάνουν εκτεταμένη χρήση της πρακτικής του social media screening στην Ελλάδα τουλάχιστον. Έθεσε τις βασικές αρχές και τις προϋποθέσεις της νόμιμης επεξεργασίας για τα προσωπικά δεδομένα, ορίζοντας ξεχωριστά και τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα σύμφωνα με την προηγούμενη ΟΠΔ 95/46/ΕΚ (ειδικής κατηγορίας δεδομένα του άρθρου 9 του μετέπειτα Γενικού Κανονισμού). Στο άρθρο 4 παρ. 1β, τονιζόταν σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, η ανάγκη τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερο από όσα κάθε φορά χρειάζονται ενόψει των σκοπών επεξεργασίας, στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης και της οργάνωσης της εργασίας (Μήτρου 2016). Όπως προλογίσαμε, ακολούθησε ο Γενικός Κανονισμός και ο εθνικός εφαρμοστικός του νόμος, που με άλλες διατυπώσεις ρυθμίζουν την προστασία του ατόμου από την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, θέτοντας και ειδικές διατάξεις για τον χώρο της εργασίας και της απασχόλησης. Ωστόσο, έως σήμερα διατηρούνται σε ισχύ οι ορισμοί του αρ. 2 του παλαιού νόμου 2472/97, στις οποίες παραπέμπει η σχετική με τα προσωπικά δεδομένα νομοθεσία, το άρθρο 3 παρ. 2 εδ'β', που επιτρέπει την επεξεργασία από τις δικαστικές – εισαγγελικές αρχές και τις υπηρεσίες, που ενεργούν υπό την άμεση εποπτεία τους στο πλαίσιο της απονομής της δικαιοσύνης ή για την εξυπηρέτηση των αναγκών της λειτουργίας τους, με σκοπό τη βεβαίωση εγκλημάτων, (κακουργήματα, πλημμελήματα με δόλο και όσα απαριθμούνται), το άρθρο 15 παρ. 1 που αφορά την σύσταση της ΑΠΔΠΧ κλπ.

7.2.3 Νόμος 4808/21

Όσον αφορά την τηλεργασία, ο πρόσφατος Νόμος 4808/2021 μεταξύ άλλων, για την Προστασία της Εργασίας, στην παρ. 5 στοιχ' ζ' του άρθρου 67, ορίζει την υποχρέωση προστασίας των επαγγελματικών δεδομένων, καθώς και των προσωπικών δεδομένων του τηλεεργαζομένου και τις ενέργειες και διαδικασίες, που απαιτούνται για την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής. Κατά δε την διάταξη της παραγράφου 8 του ίδιου άρθρου, επιτρέπεται ο έλεγχος της απόδοσης του εργαζομένου κατά τρόπο όμως, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και σύμφωνα

με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ενώ απαγορεύεται η χρήση κάμερας (web cam) για τον έλεγχο της απόδοσής του. Σκοπός του νομοθέτη ήταν να προστατέψει τον τηλεεργαζόμενο από πιθανούς κινδύνους αθέμιτης επεξεργασίας των προσωπικών του δεδομένων από τον εργοδότη, που θα προσέβαλαν την προσωπικότητά του, καθώς σε αυτή την μορφή εργασίας, τα όρια ανάμεσα στην ιδιωτική και την επαγγελματική ζωή παρουσιάζονται αμβλυμένα.

7.2.4 Η Οδηγία 115/2001 της ΑΠΔΠΧ

Αντικείμενο της Οδηγίας 115/2001 ήταν η ερμηνεία των κανόνων του Ν. 2472/97 και του Ν. 2774/99 για την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στον τηλεπικοινωνιακό τομέα, καθώς και η προσαρμογή τους στο πεδίο των σχέσεων απασχόλησης (αφ. Β' παρ. 1)

Κατά την διατύπωση της Αρχής, η ενιαία εφαρμογή της χρήσης των προσωπικών δεδομένων στον τομέα της εργασίας, στο σημαντικότερο βάθρο δηλ. της κοινωνικής συνοχής, θα συντελέσει στην ασφάλεια του δικαίου και στη γνώση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των κοινωνικών εταίρων.

Θέτει ως γενική αρχή τη θέση, ότι η επεξεργασία δεδομένων των εργαζομένων θα πρέπει να πραγματοποιείται με τρόπο, που να μην προσβάλλεται το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή, στην προσωπικότητα και την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, τόσο στον χώρο εργασίας, όσο και γενικώς στο συνολικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Επισημαίνεται πως ο εργοδότης οφείλει να προβαίνει στη μικρότερη δυνατή παρέμβαση στην ιδιωτική σφαίρα του εργαζόμενου και με βάση την υποχρέωση πρόνοιας. Παραπέμπει ουσιαστικά στο άρθρο 31 του ΧΘΔΕΕ: «Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé sa sécurité et sa dignité». Μάλιστα, κατά την Αρχή, η συλλογή των δεδομένων των εργαζομένων θα πρέπει να γίνεται από τον ίδιο ή με τη συνδρομή του, ώστε να προστατεύονται τα ως άνω δικαιώματά του (Μήτρου, 2016).

Περαιτέρω, η Οδηγία τονίζει, πως η συλλογή των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα με μεθόδους ελέγχου και παρακολούθησης, πρέπει να περιορίζεται στα δεδομένα, που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και να μην επεκτείνεται σε άλλα στοιχεία της προσωπικότητας του ατόμου, όπως η συμπεριφορά του ή οι προσωπικές εσωτερικές και εξωτερικές συναναστροφές και επαφές του. Ακόμη, θα πρέπει να προβλέπεται η ύπαρξη ειδικών χώρων διαλείμματος, που δεν ελέγχονται, ούτε παρακολουθούνται, καθώς και η διάθεση προσιτών στους εργαζόμενους μέσων για τις προσωπικές τους επικοινωνίες, ώστε να διασφαλίζεται μια εύλογη ιδιωτικότητα μέσα στα πλαίσια της επαγγελματικής ζωής. Σύμφωνα δε με το άρθρο Ε' παρ. 5 της οδηγίας 115/2001, οι αρχές του σκοπού και της αναλογικότητας επιβάλλουν μόνο την μεμονωμένη και κατ' εξαίρεση συλλογή και επεξεργασία δεδομένων, που αφορούν τη χρήση διαδικτύου και εφόσον αυτό θεμελιώνεται σε ένα προφανές υπέρτερο έννομο συμφέρον του υπευθύνου επεξεργασίας, που δικαιολογεί την απολύτως αναγκαία επεξεργασία για την ικανοποίηση του εννόμου αυτού συμφέροντος (άρθρο 5 παρ. 2 ε ν. 2472/97).

Κατά την Αρχή, θα πρέπει να απαγορεύεται η γενική, συστηματική και προληπτική κυρίως συλλογή και καταχώριση δεδομένων, που αφορούν τη χρήση του Διαδικτύου (Μήτρου, 2016). Για το ίδιο ζήτημα και η Ομάδα 29 δέχτηκε μέσα στα πλαίσια της αναγκαιότητας, πως η παρακολούθηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή των ιστοσελίδων, που επισκέπτονται οι εργαζόμενοι, μπορεί να κριθεί απαραίτητη μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως πχ στην περίπτωση εγκληματικών δραστηριοτήτων, στις οποίες ενδέχεται να εμπλέκονται εργαζόμενοι και μάλιστα ως απόδειξη εκ μέρους του εργοδότη, προκειμένου αυτός να υπερασπιστεί τα έννομα συμφέροντά του, πάντα υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας (θα πρέπει να υπάρχουν τουλάχιστον βάσιμες υποψίες για να είναι θεμιτή για τέτοια παρακολούθηση εκ μέρους του εργοδότη). Εκτός των εξαιρετικών ως άνω περιπτώσεων, μια γενική αρχή για το επιτρεπτό ή όχι μιας τέτοιας συλλογής και επεξεργασίας, είναι η ειδική ενημέρωση των εργαζομένων, η οποία εξάλλου ρητώς επιτασσόταν από τις γενικές διατάξεις (βλ. Άρθρο 11 του καταργημένου Ν. 2472/97) (Μήτρου, 2016).

Αξίζει στο σημείο αυτό να αναφερθούμε στην **υπ' αριθμ. 954/2020 Απόφαση του Αρείου Πάγου**, η οποία έκρινε ένοχες δύο υπαλλήλους της Εισαγγελίας Πρωτοδικών για **νόθευση και υπεξαγωγή πλήθους ποινικών δικογραφιών**, στο πλαίσιο των καθηκόντων τους. Οι κατηγορούμενες κηρύχθηκαν ένοχες, ύστερα από εκτίμηση του συνόλου του αποδεικτικού υλικού, μεταξύ του οποίου και περιεχόμενου συνομιλιών (7 εκτυπώσεις ηλεκτρονικής συνομιλίας μέσω του messenger). Οι συνομιλίες αυτές βοήθησαν τις αρχές να αποδείξουν την συναυτουργική δράση των κατηγορουμένων, κατά το σκεπτικό της Απόφασης, καθώς και την απολύτως θετική γνώση για την εκ μέρους τους από κοινού και κατ' εξακολούθηση τέλεση των διωκόμενων πράξεων, εκτός του γεγονότος, ότι ήδη είχαν ευρεθεί οι περισσότερες δικογραφίες μέσα στο υπηρεσιακό τους γραφείο. Οι κατηγορούμενες ως λόγο αναίρεσης της εφετειακής απόφασης, ανέφεραν την χρήση παρانونίμως κτηθέντος αποδεικτικού μέσου (παραβίαση του απορρήτου των επικοινωνιών τους), **ωστόσο το ανώτατο δικαστήριο απέρριψε τον λόγο αυτό ως αβάσιμο, καθώς η ηλεκτρονική συνομιλία κατέστη προσιτή σε κάθε τρίτο υπάλληλο, χωρίς καμία έρευνα των προσωπικών υπολογιστών των κατηγορουμένων, λόγω του ότι η μία εκ των δύο κατηγορουμένων είχε ξεχάσει ενεργό το προφίλ της στο facebook.** Το δικαστήριο έκρινε πως η χρήση και η επεξεργασία της συνομιλίας αυτής έλαβε χώρα αποκλειστικά και μόνο για το σκοπό στον οποίο αποσκοπούσαν, αφού προσκομίστηκαν στον Προϊστάμενο της Εισαγγελίας Πρωτοδικών κατά την διερεύνηση της υπόθεσης, ενώ χρησιμοποιήθηκαν τα ηπιότερα δυνατά μέσα για την προσωπική ζωή των κατηγορουμένων, κατά την αρχή της αναλογικότητας. Πέραν τούτου, κατέληξε πως, μετά την λήξη της επικοινωνίας, τα στοιχεία αυτά εμπίπτουν στην **έννοια των προσωπικών δεδομένων του άρθρου 9^Α του Συντάγματος και η προστασία τους δεν είναι απεριορίστη και απόλυτη, αν συντρέχουν σοβαροί λόγοι δημοσίου συμφέροντος και αν η άσκησή τους προσβάλλει τα δικαιώματα άλλων.** Το ανώτατο δικαστήριο επικαλέστηκε την παράγραφο 2 περ. β του άρθρου 3 του νόμου 2472/1997, που εισάγει την εξαίρεση από την απαγόρευση επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων στην περίπτωση επεξεργασίας από τις δικαστικές - εισαγγελικές αρχές και τις υπηρεσίες, που ενεργούν υπό την

άμεση εποπτεία τους στο πλαίσιο της απονομής της δικαιοσύνης ή για την εξυπηρέτηση των αναγκών της λειτουργίας τους με σκοπό τη βεβαίωση εγκλημάτων, που τιμωρούνται ως κακουργήματα ή πλημμελήματα με δόλο.

Στην υπόθεση αυτή, οι δύο κατηγορούμενες ήταν εργαζόμενες της Εισαγγελίας Πρωτοδικών, που εν προκειμένω ενήργησε ως υπεύθυνος επεξεργασίας και η νόμιμη βάση της επεξεργασίας θα μπορούσε να στηριχθεί στο άρθρο 6 παρ. 1 στοιχείο ε' του Γενικού Κανονισμού (μολονότι η Απόφαση του ΑΠ καθόλου δεν αναφέρθηκε στις διατάξεις του Κανονισμού), **καθώς ομιλούμε για επεξεργασία απαραίτητη για την εκπλήρωση καθήκοντος προς το δημόσιο συμφέρον ή κατά την άσκηση δημόσιας εξουσίας, που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο.** Εδώ, μολονότι η χρήση της συνομιλίας μέσω του messenger στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των κατηγορουμένων, δεν έγινε για προληπτικούς ή άλλους σκοπούς εννόμου **συμφέροντος της δημόσιας αρχής-υπευθύνου επεξεργασίας, ωστόσο, δικαιολογείται για την διερεύνηση σοβαρών εγκλημάτων που υπάγονται στην ανάγκη επίτευξης του δημοσίου συμφέροντος.** Στην περίπτωση αυτή, η στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων κατέδειξε την ανάγκη επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων των δύο εργαζομένων, μέσα στα πλαίσια ποινικής δίκης, στην οποία ήταν κατηγορούμενες.

Αντίστοιχη είναι η θέση της Οδηγίας 115/2001 και ως προς τα δεδομένα υγείας των εργαζομένων: Η συλλογή και η επεξεργασία δεδομένων υγείας επιτρέπεται, εφόσον κρίνεται απαραίτητο για την αξιολόγηση παρούσα ή μελλοντική, της καταλληλότητας του εργαζόμενου ή του υποψηφίου για μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία, που η φύση της δικαιολογεί μια τέτοια αξιολόγηση (πχ. εξετάσεις για τους εργαζόμενους σε εστιατόρια, ξενοδοχειακές μονάδες, εργαζόμενους σε παιδικούς σταθμούς, υγειονομικές μονάδες, για πιλότους αεροσκαφών, οδηγούς, κλπ), για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους της εργασίας και των υποχρεώσεών του για απόδοση κοινωνικών παροχών στους εργαζόμενους.

Είναι σαφές και εδώ, πως τέτοια δεδομένα υγείας (ευαίσθητα ή ειδικής κατηγορίας δεδομένα σύμφωνα με τον GDPR) μπορούν να παραχθούν και

μέσα από τις σελίδες κοινωνικής δικτύωσης του εργαζομένου, στις οποίες, αν ο εργοδότης αποκτήσει πρόσβαση με οποιονδήποτε τρόπο και προβεί σε συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων αυτών, θα πρέπει η επεξεργασία αυτή να μπορεί να δικαιολογηθεί για τους παραπάνω σκοπούς και εντός των ορίων τους και πάντα υπό την προϋπόθεση προηγούμενης ενημέρωσης και συγκατάθεσης του εργαζομένου ή υποψηφίου.

Βασικό στοιχείο για την εκτίμηση περί του θεμιτού ή μη της χρήσης μεθόδων ελέγχου και παρακολούθησης εις βάρος των εργαζομένων, είναι η προηγούμενη ενημέρωσή τους και η εν γένει διαφάνεια της επεξεργασίας αυτής. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται από τον εργοδότη για τον σκοπό, τα βασικά τεχνικά χαρακτηριστικά των μεθόδων, καθώς και τα πρόσωπα στα οποία τα δεδομένα αυτά διαβιβάζονται ή ενδέχεται να διαβιβαστούν (Κεφάλαιο Ε' στοιχ. 8 της Οδηγίας 115/2001 της ΑΠΔΠΧ), ώστε η χρήση των δεδομένων, που προκύπτουν από τον ως άνω έλεγχο, να θεωρείται νόμιμη.

7.2.5 Η 61/2004 και η 26/2019 απόφαση της ΑΠΔΠΧ

Η Αρχή προστασίας δεδομένων στην 61/2004 απόφασή της, όριζε, πως και στο ζήτημα της πρόσβασης στον υπολογιστή του εργαζομένου, θα πρέπει να τίθενται σοβαρές εγγυήσεις για την προστασία των δικαιωμάτων του. Τόσο η επιτήρηση σε πραγματικό χρόνο της δραστηριότητας του εργαζομένου στον προσωπικό του υπολογιστή, όσο και η πρόσβαση σε αποθηκευμένα δεδομένα σε αυτόν, συνιστά επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα υπό την έννοια του άρθρου 2 παρ. δ' του Ν 2472/1997. Η επεξεργασία αυτή δεν είναι νόμιμη, κατά την ΑΠΔΠΧ, εφόσον γίνεται χωρίς τη συγκατάθεση του υποκειμένου και δεν υπόκειται σε καμία από τις εξαιρέσεις του ήδη καταργηθέντος άρθρου 5 παρ. 2 του νόμου (σε αναλογία άρθρο 6 παρ. 1 του Κανονισμού).

Στην περίπτωση του social media screening, που μας απασχολεί, είναι σαφές πως η πρόσβαση στις σελίδες κοινωνικής δικτύωσης, που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος, είτε επιτηρώντας τον σε πραγματικό χρόνο κατά τη διάρκεια της εργασίας του, είτε ελέγχοντας αυτή του την δραστηριότητα από αποθηκευμένα αρχεία του, εντός ή εκτός εργασίας, δεν είναι καταρχήν νόμιμη και θεμιτή. **Μάλιστα υποστηρίζεται, πως εκτός από την ελεύθερη συγκατάθεση του εργαζομένου για την ως άνω επιτήρηση, χρειάζεται και η λήψη μιας σειράς μέτρων από την πλευρά του εργοδότη, όπως η τροποποίηση των όρων χρήσης του εξοπλισμού πληροφορικής/διαδικτύου, η διαμόρφωση πολιτικής ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στο εσωτερικό της επιχείρησης, η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων τόσο στην εφαρμογή της πολιτικής όσο και στην διερεύνηση τυχόν παραβιάσεων (Μαλαγαρδή, 2014), με βάση την αρχή της αναλογικότητας και σκοπού.**

Η απόφαση – σταθμός 26/2019 της ΑΠΔΠΧ, κατέληξε, πως η συγκατάθεση των υποκειμένων των δεδομένων στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ελεύθερη λόγω της εγγενούς ανισότητας των μερών. Ουσιαστικά, δεν νοείται συγκατάθεση του εργαζομένου στην εργασιακή σχέση και δεν μπορεί να γίνει επίκλησή της από τον εργοδότη ως νομικής βάσεως επεξεργασίας των προσωπικών δεδομένων.

7.2.6 Η Γνώμη 8/2001 της ΟΕ29

Στη γνώμη 8/2001, η ΟΕ29 είχε τονιστεί, πως η ανάπτυξη των νέων μεθόδων επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων με την ραγδαία ανάπτυξη των τεχνολογιών δεν έχουν εισαγάγει μια νέα κατάσταση, αλλά πως στην ουσία οι εξελίξεις αυτές έχουν επιτείνει την ανάγκη προστασίας των δεδομένων στην ήδη υπάρχουσα κατάσταση. Συνεπώς, **θα πρέπει οι εργοδότες να εξασφαλίζουν ότι τα δεδομένα υποβάλλονται σε επεξεργασία για συγκεκριμένους και νόμιμους σκοπούς που είναι αναλογικοί και αναγκαίοι, να λαμβάνουν υπόψη την αρχή του**

περιορισμού του σκοπού, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι τα δεδομένα είναι επαρκή και συναφή, μη υπερβαίνοντα τον νόμιμο σκοπό τους, να εφαρμόζουν τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας, ανεξαρτήτως της εφαρμοστέας νομικής βάσης, να τηρούν την αρχή της διαφάνειας προς τους εργαζόμενους ως προς την χρήση των τεχνολογιών παρακολούθησης και τους επιδιωκόμενους σκοπούς. Περαιτέρω, θα πρέπει να δίνουν τη δυνατότητα στα υποκείμενα να ασκούν το δικαίωμα πρόσβασης, διόρθωσης, διαγραφής ή αποκλεισμού των δεδομένων τους, να επιτρέπουν να διατηρούν τα δεδομένα ακριβή και όχι για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από αυτό που επιτάσσει ο σκοπός ή οι σκοποί της επεξεργασίας, καθώς και να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των δεδομένων από μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση, παρέχοντας την επαρκή γνώση στο προσωπικό των υποχρεώσεων περί προστασίας δεδομένων. Η Ομάδα 29 είχε δώσει έμφαση σε τρία σημεία: στη νομική βάση του αρ. 7 της πλέον καταργημένης ΟΠΔ 95/46/EK, στη διαφάνεια των άρθρων 10,11 (ενημέρωση του ενδιαφερόμενου προσώπου) και στις αυτοματοποιημένες ατομικές αποφάσεις του άρθρου 15 της Οδηγίας.

7.2.7 Η Γνώμη 2/2017 της ΟΕ29

Κατά την γνώμη 2/2017 της Ομάδας εργασίας του άρθρου 29 (ΟΕ29) «για την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία (data processing at work-WP249)» της 08-6-2017» και με τις Κατευθυντήριες Γραμμές της 10-4-2018 «για την παροχή συγκατάθεσης σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ (WP259rev.01)», η ανισορροπία ισχύος μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου οδηγεί στο συμπέρασμα ότι, στην πλειονότητα των περιπτώσεων επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στην εργασία, η νομική βάση δεν μπορεί και δεν θα πρέπει να είναι αυτή της συγκατάθεσης, καθώς πολύ σπάνια ο εργαζόμενος είναι σε θέση να παρέχει έγκυρη συγκατάθεση στον εργοδότη για την επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, όπως ομοίως είχε υποστηριχθεί στην υπ' αριθ. 8/2001 παλαιότερη Γνώμη της ΟΕ29 «(on the processing of personal data in the employment context - WP48 της 13-9-2001)», αλλά και από το Συμβούλιο της Ευρώπης.

Η Γνώμη αυτή, παρά το γεγονός ότι βασίζεται κατά κύριο λόγο στην οδηγία 95/46/EK, παραπέμπει και στο πλέγμα των υποχρεώσεων του Κανονισμού επερχόμενου Κανονισμού 2016/679 (GDPR), ενώ σε πολλά σημεία επαναλαμβάνει τις θέσεις της προηγούμενης 8/2001 και του εγγράφου εργασίας για την επιτήρηση των ηλεκτρονικών επικοινωνιών στον τόπο εργασίας του 2002, WP55. Θα πρέπει συνοπτικώς, οι εργοδότες κατά την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων, να λαμβάνουν υπόψιν τις θεμελιώδεις αρχές, ανεξαρτήτως της τεχνολογίας, που χρησιμοποιείται και να σέβονται το περιεχόμενο των ηλεκτρονικών επικοινωνιών, που πραγματοποιούνται σε επαγγελματικές εγκαταστάσεις, κατά τον ίδιο τρόπο που αυτό συμβαίνει και στις αναλογικές επικοινωνίες. **Αποφαίνεται, πως η συγκατάθεση είναι εξαιρετικά απίθανο να συνιστά νομική βάση για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων στην εργασία, εκτός εάν οι εργαζόμενοι μπορούν να αρνηθούν την επεξεργασία χωρίς αρνητικές συνέπειες γι' αυτούς, ενώ μπορεί ενίοτε να γίνει επίκληση της εκτέλεσης σύμβασης και των εννόμων συμφερόντων του υπεύθυνου επεξεργασίας, υπό τον όρο όμως, πως η εν λόγω επεξεργασία είναι αυστηρά απαραίτητη για νόμιμο σκοπό και δεν παραβιάζει τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας. Τέλος, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται αποτελεσματικά για το γεγονός της παρακολούθησής τους, ενώ δεν μπορεί να γίνεται δεκτή ουδεμία διεθνής διαβίβαση δεδομένων των εργαζομένων, αν δεν διασφαλίζεται ένα κατάλληλο επίπεδο προστασίας (Ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 για την προστασία των δεδομένων, 2017)**

7.2.8 Η Οδηγία(ΕΕ) 2019/1152

Σημαντική είναι και η Οδηγία αυτή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία εκδόθηκε στα πλαίσια του άρθρου 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, που προβλέπει, πως κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την

ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του, καθώς και σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών. Η οδηγία αυτή εφαρμόζεται ήδη από τον Ιούλιο του 2019 και θα πρέπει να ενσωματωθεί στις εθνικές έννομες τάξεις έως την 1^η Αυγούστου 2022.

ΚΕΦ. 8 ΤΟ ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ SOCIAL MEDIA SCREENING

8.1 Το πλαίσιο προστασίας του Γενικού Κανονισμού για την προστασία δεδομένων (GDPR) – Εθν. Νόμου 4624/2019 και η εφαρμογή τους στο Social Media Screening

8.1.1 Γενικά

Οι ρυθμίσεις του Γενικού Κανονισμού για την προστασία Δεδομένων (Κανονισμός 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27^{ης} Απριλίου 2016), δεσμεύουν άμεσα κάθε εργοδότη-υπεύθυνο επεξεργασίας. Η επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα διέπεται από τις αρχές του άρθρου 5 του Κανονισμού που είναι: η νομιμότητα, αντικειμενικότητα και η διαφάνεια (στην οποία θα σταθούμε σε επόμενη ενότητα), η αρχή του “περιορισμένου σκοπού” (την οποία επίσης θα αναλύσουμε παρακάτω), η αρχή της “ελαχιστοποίησης” των δεδομένων, η αρχή της ακριβείας. Περαιτέρω επεξεργασία τους επιτρέπεται υπό συγκεκριμένες εγγυήσεις και για αρχειοθέτηση προς το δημόσιο συμφέρον ή σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς (αρ. 5 παρ. 1β’ εδ. β’, που παραπέμπει στο αρ. 89 παρ. 1 του Κανονισμού).

Διατηρούνται δε αυτά μόνο για το διάστημα, που απαιτείται για τους σκοπούς της επεξεργασίας με τις εξαιρέσεις διατήρησής τους για μεγαλύτερα διαστήματα, εφόσον εφαρμόζονται τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα (“περιορισμός της περιόδου αποθήκευσης”), ενώ η υποβολή τους σε επεξεργασία πρέπει να γίνεται κατά τρόπο, που εγγυάται την ασφάλεια (ακεραιότητα και εμπιστευτικότητά τους). Στο τέλος δε της συγκεκριμένης διάταξης τονίζεται η “αρχή της λογοδοσίας” σύμφωνα με την οποία, ο υπεύθυνος επεξεργασίας φέρει την ευθύνη για την τήρηση των ως άνω αρχών και είναι σε θέση να αποδείξει την συμμόρφωσή του με τις αρχές αυτές (αρ. 5 παρ.2).

Στο άρθρο 6 ορίζονται οι νόμιμες βάσεις της επεξεργασίας ώστε “μόνο εάν και εφόσον” (έμφαση στο σημείο αυτό από την διατύπωση) ισχύει μία τουλάχιστον από αυτές, η επεξεργασία είναι απαραίτητη και θεωρείται σύννομη. Συνοπτικά,

απαριθμούνται ως τέτοιες: η συναίνεση/συγκατάθεση του υποκειμένου, η εκτέλεση σύμβασης, η συμμόρφωση με έννομη υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας, η διαφύλαξη ζωτικού συμφέροντος του υποκειμένου ή άλλου φυσικού προσώπου, η εκπλήρωση καθήκοντος προς το δημόσιο συμφέρον κλπ, που έχει ανατεθεί στον υπεύθυνο επεξεργασίας, η ύπαρξη εννόμου συμφέροντος του υπεύθυνου ή τρίτου που υπερισχύει των δικαιωμάτων ή του συμφέροντος του υποκειμένου.

Το social media screening θα μπορούσε να έχει ως νόμιμη βάση, που να το δικαιολογεί, την επεξεργασία, που είναι απαραίτητη για την εκτέλεση σύμβασης, στην οποία το υποκείμενο των δεδομένων είναι συμβαλλόμενο μέρος, όπως στην περίπτωση της σύμβασης εργασίας ή για να ληφθούν μέτρα κατά απαίτηση του υποκειμένου πριν τη συνομολόγηση της σύμβασης (αφ. 6 παρ. 1β'). Θα μπορούσε επίσης να κριθεί θεμιτή για την ικανοποίηση των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη μέσα στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος και της επιχειρηματικής του ελευθερίας, που θα αναλύσουμε στην ειδική ενότητα παρακάτω.

Στο άρθρο 7 του Γενικού Κανονισμού δίδονται οι προϋποθέσεις για την συγκατάθεση του υποκειμένου, η οποία πρέπει να είναι ελεύθερη και ως προς την παροχή αλλά και ως προς την ανάκλησή της, ενώ στην εκτίμηση του κατά πόσον η συγκατάθεση δίδεται ελεύθερα, εκτιμάται το κατά πόσον η παροχή της συνδέεται αναγκαστικά με την εκτέλεση σύμβασης (παροχής μιας υπηρεσίας)(παρ. 4). Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί η αιτιολογική σκέψη 42 του Γενικού Κανονισμού, σύμφωνα με την οποία “η συγκατάθεση δεν θα πρέπει να θεωρείται, ότι δόθηκε ελεύθερα, εάν το υποκείμενο των δεδομένων δεν έχει αληθινή ή ελεύθερη επιλογή ή δεν είναι σε θέση να αρνηθεί ή να αποσύρει τη συγκατάθεσή του χωρίς να ζημιωθεί”. Έχει πολύ μεγάλη σημασία στην περίπτωση του social media screening η παραπάνω αιτιολογική σκέψη, αν σκεφτεί κανείς, πως ο εργαζόμενος ως το αδύναμο μέρος στην εργασιακή σχέση, κατά το στάδιο της πρόσληψης ή στη διάρκεια της σχέσης, πιέζεται πολλές φορές από τον εργοδότη να τον εντάξει στη λίστα φίλων του στα μέσα κοινωνικής

δικτύωσης, προκειμένου αυτός να έχει καλύτερη πρόσβαση στα προσωπικά του δεδομένα ή εμμέσως πλην σαφώς, διευκρινίζεται σε αυτόν, ότι πιθανώς, αν δεν δώσει μια τέτοια συναίνεση, θα αξιολογηθεί δυσμενώς σε σύγκριση με άλλους υποψηφίους και εργαζομένους, στον οποίων τα προφίλ έχει ήδη πρόσβαση. Υπό τέτοιες συνθήκες, δεν μπορούμε να ομιλούμε ασφαλώς για αληθινή ή ελεύθερη επιλογή.

Περαιτέρω, το άρθρο 9 παρ. 1 απαγορεύει ρητώς την επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα (ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα κατά την προηγούμενη Οδ. 95/46/ΕΚ), ενώ στην επόμενη παράγραφο ορίζονται οι εξαιρέσεις από την απαγόρευση αυτή, όπως η ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου, η εκτέλεση υποχρεώσεων και δικαιωμάτων του υπευθύνου, η προστασία ζωτικών συμφερόντων του υποκειμένου ή άλλου φυσικού προσώπου σε περίπτωση ανικανότητάς του να συγκατατεθεί, οι νόμιμες δραστηριότητες ιδρύματος, οργάνωσης ή άλλου μη κερδοσκοπικού φορέα, τα προδήλως δημοσιοποιηθέντα από το υποκείμενο δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, η ύπαρξη, άσκηση κλπ νομικών αξιώσεων ή κατά την δικαιοδοτική ιδιότητα των δικαστηρίων, οι λόγοι ουσιαστικού δημόσιου συμφέροντος του δικαίου της ένωσης ή κράτους μέλους αναλόγως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό, οι σκοποί προληπτικής ή επαγγελματικής ιατρικής, ιατρικής διάγνωσης, παροχής υγειονομικής ή κοινωνικής περίθαλψης κλπ βάσει του δικαίου της ένωσης ή του κράτους μέλους, υπό τις εγγυήσεις της υποχρέωσης τήρησης του απορρήτου κατά την παρ. 3 του ίδιου άρθρου, οι λόγοι δημόσιου συμφέροντος στον τομέα της δημόσιας υγείας, υγειονομικής περίθαλψης, των φαρμάκων κλπ βάσει του δικαίου της ένωσης ή του δικαίου του κράτους μέλους ή τέλος οι σκοποί αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή οι στατιστικοί σκοποί υπό τις εγγυήσεις (διασφαλίσεις και παρεκκλίσεις) του άρθρου 89 του κανονισμού, και υπό την προϋπόθεση ότι οι σκοποί αυτοί είναι ανάλογοι προς τον επιδιωκόμενο στόχο της επεξεργασίας.

Τέτοια δεδομένα ειδικής κατηγορίας προκύπτουν από τις σελίδες των μέσων κοινωνικής δικτύωσης σε μεγάλο βαθμό και όγκο, όπου ο χρήστης μέσα σε

ένα χαλαρό, μη επαγγελματικό πλαίσιο, εκφράζει τις φιλοσοφικές, θρησκευτικές και πολιτικές του πεποιθήσεις, ενώ πολύ συχνά τολμά να αποκαλύψει λεπτομέρειες ακόμη και της σεξουαλικής του ζωής, δεδομένα υγείας του κλπ. Όπως προαναφέραμε, η συλλογή και η επεξεργασία τους μέσω του social media screening, επιτρέπεται εξαιρετικώς, μεταξύ άλλων, στην περίπτωση, που ο υποψήφιος ή εργαζόμενος έχει δώσει την ρητή συγκατάθεσή του, της οποίας ωστόσο, η εγκυρότητα, αμφισβητείται για την εξασφάλιση νόμιμης βάσεως επεξεργασίας στις συμβάσεις εργασίας. Πέραν τούτου, όταν αναλύσουμε ειδικώς παρακάτω τις διατάξεις αυτές του Κανονισμού, που διεκδικούν σημαντική εφαρμογή στο social media screening, θα σταθούμε και στην άλλη νόμιμη βάση για την επεξεργασία των ειδικών αυτών δεδομένων, που είναι η περίπτωση, όπου αυτά έχουν προδήλως δημοσιευθεί από το υποκείμενο, καθώς χρειάζεται η διερεύνηση παραπάνω προϋποθέσεων και εγγυήσεων για την εξασφάλιση τελικώς μιας θεμιτής και σύννομης επεξεργασίας τους.

Περαιτέρω, στο άρθρο 12, που αφορά τα δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων, ορίζεται η υποχρέωση διαφανούς ενημέρωσης του υποκειμένου σε συνοπτική, διαφανή, κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή, προκειμένου αυτό να δύναται να ασκήσει τα νόμιμα δικαιώματά του όπως πχ αυτό της διόρθωσης, διαγραφής (“δικαιώματος στη λήθη”), περιορισμού της επεξεργασίας, δικαίωμα φορητότητας των δεδομένων, δικαίωμα εναντίωσης περιλαμβανομένης και της κατάρτισης προφίλ, δικαίωμά του να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικώς βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας περιλαμβανομένης και της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά με παρόμοιο τρόπο (αρ. 22) με τις εξαιρέσεις της παρ. 2 στοιχ. α’-γ’ (σύναψη ή εκτέλεση σύμβασης, πρόβλεψη από το νόμο κατά το δίκαιο της ένωσης ή του κράτους μέλους υπό τις προβλεπόμενες εγγυήσεις, ρητή συγκατάθεση του υποκειμένου). Σχετικά με την ως άνω αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και το profiling, που αποτελούν πια βασικά τεχνικά εργαλεία πρόσληψης και αξιολόγησης του εργατικού δυναμικού στις

σύγχρονες επιχειρήσεις και με εμπλουτισμό και τροφοδότησή τους από το **social media screening**, θα μιλήσουμε παρακάτω.

Στο άρθρο 25 προβλέπεται η λεγόμενη **by design** και **by default** (από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού) προστασία των δεδομένων, στην οποία υποχρεούται να προβαίνει ο υπεύθυνος επεξεργασίας με τα κατάλληλα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα, τόσο κατά την στιγμή του καθορισμού των μέσων επεξεργασίας, όσο και κατά την επεξεργασία αλλά και για το εύρος των προσωπικών δεδομένων που συλλέγονται, την προσβασιμότητά τους κλπ λαμβάνοντας μεταξύ άλλων υπόψιν τις διαβαθμίσεις κινδύνων και την σοβαρότητα αυτών για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων.

Πολύ σημαντική επίσης είναι η διάταξη του άρθρου 35 παρ. 1 που αφορά την υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου (DPIA) από τον υπεύθυνο επεξεργασίας, των σχεδιαζόμενων πράξεων επεξεργασίας στην προστασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όταν ένα είδος επεξεργασίας ιδίως με την χρήση νέων τεχνολογιών, ενδέχεται να επιφέρει υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων. Στην δε παράγραφο 3, απαριθμούνται οι περιπτώσεις, κατά τις οποίες απαιτείται η εκτίμηση αντικτύπου, μία εκ των οποίων αυτή της συστηματικής και εκτενούς αξιολόγησης προσωπικών πτυχών των φυσικών προσώπων βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας και “profiling”, στην οποία βασίζονται αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα σχετικά με φυσικό πρόσωπο ή ομοίως επηρεάζουν σημαντικά το φυσικό πρόσωπο (αρ. 35 παρ. 3 στοιχ'α'). Ομοίως ορίζουν και οι αιτιολογικές σκέψεις του Κανονισμού υπ' αριθμ. 84, 89 και 90 που ελήφθησαν υπόψιν.

Ιδίως στην αιτιολογική σκέψη 91 περί της αναγκαιότητας διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου μεταξύ άλλων πράξεων, “..... καθώς και για άλλες πράξεις επεξεργασίας οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα υψηλό κίνδυνο για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των υποκειμένων των δεδομένων, ιδίως όταν οι

πράξεις αυτές δυσχεραίνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των υποκειμένων των δεδομένων. Θα πρέπει επίσης να διενεργείται εκτίμηση αντικτύπου όσον αφορά την προστασία των δεδομένων όταν τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται σε επεξεργασία ενόψει της λήψης αποφάσεων σε σχέση με συγκεκριμένα φυσικά πρόσωπα έπειτα από συστηματική και εκτενή αξιολόγηση προσωπικών πτυχών που αφορούν φυσικά πρόσωπα και βασίζονται στην κατάρτιση προφίλ βάσει των εν λόγω δεδομένων ή έπειτα από την επεξεργασία συγκεκριμένων κατηγοριών δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, βιομετρικών δεδομένων ή δεδομένων που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα ή σχετικά μέτρα ασφάλειας". Ουσιαστικά, η εκπόνηση της μελέτης αυτής αποτελεί ευθύνη του υπευθύνου επεξεργασίας, του εργοδότη εν προκειμένω, ο οποίος οφείλει να αποδεικνύει συμμόρφωση με τον Κανονισμό, ενώ θα πρέπει το αποτέλεσμα της εκτίμησης να λαμβάνεται υπόψιν όταν καθορίζεται ποια μέτρα ενδείκνυται να ληφθούν προκειμένου η επεξεργασία να συμβαδίζει με τις επιταγές και τις διατάξεις του Κανονισμού. (Περτσινίδου 2019)

Σε αυτή την περίπτωση συγκαταλέγεται ασφαλώς η πρακτική του **social media screening**, αφού μέσω αυτής και των εργαλείων της (αυτοματοποιημένη επεξεργασία πρ. δεδομένων και "profiling", που θα αναλύσουμε παρακάτω), είναι δυνατόν να λαμβάνονται αποφάσεις που παράγουν έννομα αποτελέσματα για το φυσικό πρόσωπο ή το επηρεάζουν σημαντικά, όπως η πρόσληψη, η απόλυση, η προαγωγή ή ο υποβιβασμός του, η θέση του σε κατάσταση διαθεσιμότητας, η κλήση του σε πειθαρχικά συμβούλια κλπ. Περαιτέρω, διενέργεια εκτίμησης αντικτύπου απαιτείται για την μεγάλης κλίμακας επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών δεδομένων του αρ. 9 ή αυτών που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα του αρ. 10, καθώς και για τη συστηματική παρακολούθηση δημοσίου χώρου, που είναι προσβάσιμος σε μεγάλη κλίμακα.

Το άρθρο 88 του Κανονισμού υπό τον τίτλο "Επεξεργασία στο πλαίσιο της απασχόλησης", δίνει την ευχέρεια στα κράτη μέλη μέσω της νομοθεσίας ή μέσω των συλλογικών συμβάσεων να θεσπίζουν ειδικούς κανόνες για την διασφάλιση

της προστασίας των δικαιωμάτων και των ελευθεριών έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων για σκοπούς πρόσληψης, εκτέλεσης της σύμβασης απασχόλησης και των υποχρεώσεων εκ του νόμου ή εκ των συλλογικών συμβάσεων, οργάνωσης της εργασίας, ισότητας και πολυμορφίας στον χώρο εργασίας, υγείας και ασφάλειας στην εργασία, προστασίας της περιουσίας του εργοδότη και των πελατών, απόλαυσης δικαιωμάτων και παροχών που σχετίζονται με την απασχόληση και για σκοπούς καταγγελίας της σχέσης εργασίας. Στο σημείο αυτό πρέπει να γίνει μεία στο στοιχείο 155 του προοιμίου του γενικού κανονισμού, όπου η ως άνω ευχέρεια δίδεται ιδίως για τους όρους, υπό τους οποίους δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο της απασχόλησης, μπορούν να υφίστανται επεξεργασία με βάση τη συγκατάθεση του εργαζομένου. Βλέπουμε, πως εξειδικεύεται η επεξεργασία των δεδομένων των εργαζομένων επί τη βάση της συγκατάθεσής τους, εξαιτίας προφανώς της προβληματικής και των εύλογων αμφιβολιών περί της νομικής βάσης μιας τέτοιας συγκατάθεσης, όπως διατυπώσαμε παραπάνω, και την οποία συμμερίζεται ο ευρωπαϊός νομοθέτης. Προκύπτει λοιπόν σαφώς, πως κι αν ακόμη η επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων βασίζεται στην συγκατάθεση του υποψήφιου ή του εργαζομένου για την χρήση του social media screening εκ μέρους του εργοδότη, επαφίεται βάσει του Κανονισμού στο κάθε κράτος μέλος να θέσει όρους καθ' όλη την διάρκεια της εργασιακής σχέσης και την πρόσληψη, για την προστασία των δεδομένων και για όλους τους ως άνω σκοπούς, που αφορούν τόσο το πρόσωπο του εργαζόμενου όσο και του εργοδότη και τα δικαιώματά τους. Ουσιαστικά τονίζονται οι αρχές της ισότητας, της πολυμορφίας, της υγείας, της ασφάλειας, οι οποίες ταυτοχρόνως αποτελούν και θεμελιώδη δικαιώματα των φυσικών προσώπων και που στην περίπτωση του social media screening θα πρέπει να προασπίζονται λόγω της αυξημένης επικινδυνότητας προσβολής τους.

Η παράγραφος 2 ορίζει πως οι ειδικοί αυτοί κανόνες περιλαμβάνουν κατάλληλα και ειδικά μέτρα για την διαφύλαξη της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας και των εννόμων συμφερόντων των υποκειμένων των δεδομένων, που τελούν σε

επεξεργασία, ενώ δίδεται έμφαση στην αρχή της διαφάνειας της επεξεργασίας, στην διαβίβαση των δεδομένων αυτών εντός ομίλου επιχειρήσεων ή εταιρειών, που ασκούν κοινή οικονομική δραστηριότητα και στα συστήματα παρακολούθησης στο χώρο εργασίας (αφ. 88 παρ.2).

Το άρθρο 85 του Κανονισμού στα πλαίσια της συμπόρευσης των δικαιωμάτων προστασίας των προσωπικών δεδομένων των φυσικών προσώπων αφενός και αυτών της ελευθερίας έκφρασης και πληροφόρησης, για τα οποία μιλήσαμε εκτενώς ανωτέρω, δίνει την ευχέρεια στα κράτη μέλη να συμβιβάζουν αυτά τα δικαιώματα διά των νομοθεσιών τους, προσθέτοντας και την δυνατότητα επεξεργασίας για δημοσιογραφικούς και άλλους σκοπούς (λχ πανεπιστημιακής, καλλιτεχνικής ή λογοτεχνικής έκφρασης). Εδώ θα μπορούσε να υπαχθεί η περίπτωση, στην οποία ο εργοδότης διατηρεί τηλεοπτικό ενημερωτικό κανάλι ή είναι πανεπιστημιακό ίδρυμα, που μέσω του social media screening επιθυμεί να συλλέξει και να επεξεργαστεί προσωπικά δεδομένα εργαζομένων του, συναφή, κατάλληλα και ανάλογα με τον σκοπό της ενημέρωσης, που επιδιώκει για την προαγωγή της πληροφόρησης του κοινού ή της πανεπιστημιακής έκφρασης, πάντα τηρώντας τις εγγυήσεις της εθνικής νομοθεσίας του κράτους μέλους, όπου διατηρεί την εγκατάστασή του ως υπεύθυνος επεξεργασίας.

Ως προς τις εγγυήσεις αυτές, που δύναται να τεθούν σε κάθε κράτος μέλος, είναι πολύ χρήσιμη η Αιτιολογική σκέψη **156** του Γενικού Κανονισμού, της οποίας παραθέτω μεγάλο τμήμα αυτούσιο: *«Η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς θα πρέπει να υπόκειται σε κατάλληλες εγγυήσεις για τα δικαιώματα και τις ελευθερίες του υποκειμένου των δεδομένων σύμφωνα με τον παρόντα κανονισμό. Οι εν λόγω εγγυήσεις θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι έχουν θεσπιστεί τα τεχνικά και οργανωτικά μέτρα που εγγυώνται, ειδικότερα, την αρχή της ελαχιστοποίησης των δεδομένων. Η περαιτέρω επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον, σκοπούς επιστημονικής ή ιστορικής έρευνας ή στατιστικούς σκοπούς πραγματοποιείται όταν ο υπεύθυνος της επεξεργασίας έχει εκτιμήσει κατά πόσο είναι εφικτό να εκπληρωθούν οι σκοποί αυτοί μέσω της επεξεργασίας δεδομένων τα οποία δεν επιτρέπουν ή δεν επιτρέπουν πλέον*

την ταυτοποίηση των υποκειμένων των δεδομένων, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχουν κατάλληλες εγγυήσεις (όπως, για παράδειγμα, η ψευδωνυμοποίηση των δεδομένων).

Η ως άνω αιτιολογική σκέψη λήφθηκε υπόψιν στο άρθρο 89 του Γενικού Κανονισμού, που αναφέραμε παραπάνω, τονίζοντας την αρχή της ελαχιστοποίησης και το τεχνικό μέτρο της ψευδωνυμοποίησης (παρ. 1).

Ο Κανονισμός τέλος, στα αντίστοιχα κεφάλαιά του, περιλαμβάνει ένα πλέγμα παρακολούθησης της εφαρμογής του αλλά και κυρώσεων στις περιπτώσεις παραβιάσεων, που θέτουν σε κίνδυνο θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες των φυσικών προσώπων που τα αφορούν, ένεκα της επεξεργασίας. Επιφορτισμένες με την παρακολούθηση της εφαρμογής του είναι οι ανεξάρτητες εποπτικές αρχές κάθε κράτους μέλους με συγκεκριμένα καθήκοντα, αρμοδιότητες και εξουσίες (αρ. 58), οι οποίες συνεργάζονται μέσα στα πλαίσια του μηχανισμού συνεκτικότητας (αρ. 63). Περαιτέρω ορίζονται στις διατάξεις του κανονισμού και οι προϋποθέσεις για την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας ενώπιον της ανεξάρτητης αρχής, προσφυγής κατά δεσμευτικής απόφασης της αρχής, πραγματικής δικαστικής προσφυγής κατά του υπευθύνου επεξεργασίας ή εκτελούντος, ενώ ορίζονται στο άρθρο 83 και οι γενικοί όροι επιβολής διοικητικών προστίμων από τις αρχές, επιπροσθέτως ή αντί των μέτρων, που έχουν επιβληθεί κατά το άρθρο 58, κατά τρόπο πάντως αποτελεσματικό, αναλογικό και αποτρεπτικό για κάθε μεμονωμένη περίπτωση (αρ. 83 παρ. 1).

Στον ελληνικό εφαρμοστικό του Κανονισμού, νόμο 4624/19, που κατήργησε τον ν. 2472/97, στο άρθρο 27 "Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα στο πλαίσιο των σχέσεων απασχόλησης" ορίζεται, πως τα προσωπικά δεδομένα εργαζομένων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία, εφόσον αυτό είναι απολύτως απαραίτητο για τη σύναψη ή την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας (παρ. 1), δημιουργώντας έτσι την εντύπωση, πως αυτή είναι η μοναδική νομική βάση για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, ενώ στην παράγραφο 2

του ίδιου άρθρου ορίζεται, πως, αν ως νομική βάση της επεξεργασίας αυτής καθίσταται κατ' εξαίρεση η συγκατάθεση του εργαζομένου, θα πρέπει αυτή να είναι αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, αλλά και να λαμβάνονται υπόψιν η υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζόμενου, καθώς και οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η ως άνω συγκατάθεση. Η συγκατάθεση θα πρέπει να παρέχεται σε έγγραφη ή σε ηλεκτρονική μορφή και να διακρίνεται σαφώς από τη σύμβαση εργασίας, ο δε εργοδότης θα πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο σε έγγραφη ή ηλεκτρονική μορφή σχετικά με τον σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων του και με το δικαίωμά του να ανακαλέσει την συγκατάθεσή του κατά το άρθρο 7 παρ. 3 του γενικού κανονισμού.

Στην παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου, προβλέπονται οι προϋποθέσεις που καθιστούν απαραίτητη την επεξεργασία των ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας, που είναι η άσκηση δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων που απορρέουν από το εργατικό δίκαιο, το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης κλπ, όταν δεν υπερτερεί το έννομο συμφέρον του υποκειμένου των δεδομένων. Στα επόμενα εδάφια επαναλαμβάνονται οι όροι της παραγράφου 2 για την συγκατάθεση ως νομική βάση της επεξεργασίας αυτών των ειδικών κατηγοριών προσωπικών δεδομένων, ενώ εκτός αυτού, ορίζεται, πως απαιτείται αυτή να είναι και ρητή από την πλευρά του υποκειμένου για τα δεδομένα αυτά, συμφώνως προς το άρθρο 9 παρ. 2 του γενικού κανονισμού. Το ερώτημα που προκύπτει εδώ είναι κατά πόσον μέσω του social media screening, αν τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα, που θα θελήσει να συλλέξει ο εργοδότης, είναι όντως απαραίτητα για την εκτέλεση της σύμβασης, καθώς αυτά τα δεδομένα συνήθως είναι στην διάθεσή του από τον ίδιο τον εργαζόμενο κατά την πρόσληψή του. Στην περίπτωση αυτή θα εξέλιπε ο αρχικός σκοπός της συλλογής τους, αφού θα είχε ήδη επιτευχθεί. Σε μία δε ενδεχόμενη, κατ' εξαίρεση ρητή συγκατάθεση του εργαζομένου ή υποψηφίου για επεξεργασία αυτών των δεδομένων από τα social media, είναι αμφίβολο αν θεωρείται θεμιτή μια τέτοια επεξεργασία, αν από τις περιστάσεις υπερτερούν τα έννομα συμφέροντα του εργαζομένου ή/και αν η συγκατάθεση

αυτή επήλθε κατόπιν πιέσεων και δεν είναι ελεύθερη, βάσει των ανωτέρω οριζομένων.

Στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 3, γίνεται ευθεία παραπομπή στο αρ. 22 παρ. 3 του νόμου, που απαιτεί την λήψη κατάλληλων και ειδικών μέτρων για την διαφύλαξη των συμφερόντων του υποκειμένου.

Σημαντική και η παραπομπή της παραγράφου 4 του ως άνω άρθρου (επεξεργασία για τους σκοπούς της σύμβασης εργασίας βάσει συλλογικών συμβάσεων) στο άρθρο 88 παρ. 2 του Γενικού Κανονισμού, που διατρέξαμε παραπάνω, όσον αφορά την λήψη κατάλληλων μέτρων για τη διαφύλαξη της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και των εννόμων συμφερόντων των εργαζομένων με έμφαση στην διαφάνεια καθώς και την διαβίβαση δεδομένων εντός ομίλου επιχειρήσεων κλπ.

Τέλος, στην παράγραφο 5, ορίζεται η υποχρέωση του υπευθύνου επεξεργασίας –εργοδότη εν προκειμένω, να τηρεί τις αρχές που διέπουν την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του άρθρου 5 του Γενικού Κανονισμού, διά των ενδεδειγμένων μέτρων, που λαμβάνει.

8.1.2 Η έννοια του εννόμου συμφέροντος του εργοδότη

Η συγκεκριμένη έννοια είναι πολύ σημαντική για την εύρεση και συνδρομή της νομικής βάσης στην επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων εκ μέρους του εργοδότη και αποτελεί μία από τις προϋποθέσεις σύννομης επεξεργασίας, όπως ορίζονται στο άρθρο 6 παρ. 1 του Κανονισμού. Πρόκειται για το στοιχείο στ' της διάταξης αυτής, που προϋποθέτει την επεξεργασία ως *απαραίτητη για του σκοπούς των εννόμων συμφερόντων που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή τρίτος.....*''

Η έννοια ωστόσο των εννόμων συμφερόντων δεν δίδεται από τον κανονισμό, όπως είναι αναμενόμενο, ενώ θα μπορούσαμε να την χαρακτηρίσουμε ως αόριστη αφήνοντας σχετικό περιθώριο για διάφορες ερμηνείες και αμφισβητήσεις. Ωστόσο,

η θεωρία και η πράξη μας υποδεικνύουν τις περιπτώσεις, που προηγούνται τα έννομα συμφέροντα του εργοδότη, τα οποία αποσκοπούν εκτός από την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, συνακόλουθα και στην ομαλή πορεία της εργασιακής σχέσης αυτής καθ' αυτής. Οι υπόλοιπες προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας, ως βασικής αρχής που διέπει τον κανονισμό (αρ. 5), τις οποίες διατρέξαμε παραπάνω και τίθενται διαζευκτικώς στην διάταξη που εξετάζουμε, δεν εγείρουν τόσο έντονη προβληματική, καθώς είναι σαφέστερες και ειδικότερες ως προς το περιεχόμενό τους.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, που του παρέχει την εξουσία μονομερούς διαμόρφωσης των όρων της εργασιακής σύμβασης και την εποπτεία τήρησής της με κριτήριο την οικονομική ευημερία της επιχείρησης και την επίτευξη των στόχων της στην αγορά, πολλές φορές έρχεται σε σύγκρουση με τα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως και με αυτό του πληροφοριακού τους αυτοκαθορισμού. Έτσι, μπορεί να ελέγχεται η χρήση του διαδικτύου εν ώρα εργασίας, ο υπολογιστής του εργαζομένου, τα μέσα κοινωνικής του δικτύωσης σε πραγματικό χρόνο ή εκτός εργασίας, με νέες μεθόδους και τεχνολογίες που αναφέραμε παραπάνω και αναλόγως των συνθηκών εργασίας και του όλου πλαισίου. Ωστόσο, ο έλεγχος αυτός δεν μπορεί να είναι επιτρεπτός και θεμιτός σε κάθε περίπτωση και χωρίς εγγυήσεις. Επιτρέπεται σε εξαιρετικές περιστάσεις και αν είναι απολύτως αναγκαίος για την ικανοποίηση υπέρτερου συμφέροντος του εργοδότη, πάντα υπό την προϋπόθεση, ότι δεν υπερέχουν τα δικαιώματα του εργαζομένου και δεν θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες του (Απόφαση 34/2018 ΑΠΔΠΧ).

Στον κατάλογο των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη, συγκαταλέγονται η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης σε κάθε επίπεδο, η καλή φήμη της στην αγορά, η προστασία της περιουσίας της, η αποφυγή διαρροής εμπιστευτικών πληροφοριών όπως πχ πατεντών, επιχειρηματικών απορρήτων, τεχνογνωσίας κλπ σε ανταγωνιστές, που μπορεί να συμβεί μέσω εξωτερικών ή και εσωτερικών απειλών, η προστασία έναντι του whistle blowing, η ασφάλεια δεδομένων φυσικών προσώπων (πελατών, προμηθευτών, τρίτων) κλπ.

Η Αρχή με την απόφασή της 37/2007, συγκεκριμένα, έχει αποφανθεί πως ο εν αγνοία και απουσία έλεγχος του υπολογιστή του εργαζομένου, θεωρείται

σύννομος, μόνο αν συντρέχει λόγος ανωτέρας βίας και πληρούνται η αρχή της αναλογικότητας. Στην αντίθετη περίπτωση, η εκτεταμένη συλλογή και χρήση δεδομένων του εργαζομένου, από τα οποία σχηματίζεται μια γενική εικόνα της ζωής του μέσα από τις προτιμήσεις, συνήθειες και συναναστροφές του, θίγει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του και τον ιδιωτικό και οικογενειακό του βίο.

Τόσο κατά το στάδιο της πρόσληψης του εργαζομένου, όσο και κατά το στάδιο της απασχόλησης, η εξέταση του προφίλ του υποψηφίου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης θα πρέπει να υπαγορεύεται από το έννομο συμφέρον του εργοδότη και μόνο και βεβαίως να περιορίζεται σε όλα εκείνα τα επαγγελματικά στοιχεία, που σχετίζονται άμεσα με την θέση εργασίας, την εκτέλεσή της και το αντικείμενό της. Για παράδειγμα, δεν μπορεί να ενδιαφέρουν τον εργοδότη στοιχεία που σχετίζονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό του εργαζομένου ή τις απόψεις του για ένα κοινωνικό θέμα, την στιγμή που δεν ορίζουν και δεν κρίνουν την ικανότητα και τις δυνατότητες αποτελεσματικής παροχής της εργασίας. Σε μία θέση όμως, όπου απαιτείται συγκεκριμένη φυσική κατάσταση του εργαζομένου, είναι θεμιτή μια τέτοια επεξεργασία ως συνδεδεμένη με τους στόχους της θέσης εργασίας και την επιτυχή εκπλήρωσή τους. Ομοίως, δεν θα μπορούσε να κριθεί αθέμιτη η εξέταση για παράδειγμα των θρησκευτικών πεποιθήσεων ενός εργαζομένου από το προφίλ του, που από την θέση, στην οποία εργάζεται, είναι δυνατόν να εκθέσει το θρησκευτικό ίδρυμα, που εκπροσωπεί και το οποίο ασπάζεται συγκεκριμένο θρησκευτικό δόγμα.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθούμε και να διακρίνουμε την πρόβλεψη του άρθρου 9 παρ.2, που αφορά τις ειδικές κατηγορίες δεδομένων, που ανάμεσα στις προϋποθέσεις νόμιμης επεξεργασίας τους θέτει **στο στοιχείο δ' αυτή της επεξεργασίας που είναι απαραίτητη στο πλαίσιο των νόμιμων δραστηριοτήτων** ιδρύματος, οργάνωσης ή άλλου μη κερδοσκοπικού φορέα (με πολιτικό, φιλοσοφικό, συνδικαλιστικό, θρησκευτικό στόχο), και αφορά αποκλειστικά τα μέλη του ή πρώην μέλη του, με την παροχή των

αναφερόμενων εγγυήσεων, εξειδικεύοντας ουσιαστικά την έννοια του εννόμου συμφέροντος που εξετάζουμε στο άρθρο 6.

Ούτως ή άλλως τα ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα μπορούν να υποβληθούν σε επεξεργασία (στοιχ η', παρ. 2 αρ. 9) για λόγους προληπτικής ιατρικής, εκτίμησης της ικανότητας προς εργασία, παροχής υγειονομικής ή κοινωνικής περίθαλψης κλπ, που ξεπερνούν την έννοια του υπέρτερου εννόμου συμφέροντος του εργοδότη.

Επομένως, καθίσταται σαφές, πως χρειάζεται να πληρούνται συγκεκριμένες εγγυήσεις βάσει του Κανονισμού και πως ενδείκνυται η ενημέρωση του υποψηφίου για τον ενδεχόμενο έλεγχο των μέσων κοινωνικής του δικτύωσης και για λόγους διαφάνειας. Στη περίπτωση αγγελιών για παράδειγμα, θα μπορούσε να υπάρχει ιδανικά, κείμενο με μικρά ή μεγαλύτερα γράμματα, που να ενημερώνει για μια τέτοια ενδεχομένως επεξεργασία (Σιδέρης 2018).

Μια άλλη περίπτωση εύλογου εννόμου συμφέροντος του εργοδότη, είναι και η ανάγκη προστασίας της επιχείρησης έναντι βλάβης από πράξεις ανταγωνιστών, που υπαγορεύει την κατάρτιση και αποδοχή ρητρών μη ανταγωνισμού και αποτελεί κοινή πρακτική σε κάποιες επιχειρήσεις λόγω αντικειμένου αλλά και πλαισίου αυξημένου κινδύνου. Οι ρήτρες αυτές συνομολογούνται συνήθως κατά την πρόσληψη του εργαζομένου και επιτρέπουν ατύπως ή και τυπικά ακόμη, στον εργοδότη να ελέγχει τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης του εργαζομένου για να διαπιστώνει, αν τηρείται η ρήτρα μη ανταγωνισμού και εφ' όσον δεν υπάρχει άλλο ηπιότερο μέτρο. Και μετά την λήξη της εργασιακής σχέσης θα μπορούσε να δικαιολογηθεί η πρακτική του social media screening για τον ίδιο λόγο, δηλαδή την προαγωγή του εννόμου συμφέροντος του πρώην εργοδότη (Σιδέρης 2018). Η ομάδα του άρθρ. 29 στην 2/2017 Γνώμη της επί του θέματος, χαρακτηρίζει την επεξεργασία αυτή νόμιμη, "εάν δεν υπάρχουν ηπιότερα μέσα ελέγχου της εφαρμογής της συμφωνηθείσας ρήτρας και εφόσον οι εργαζόμενοι έχουν ενημερωθεί επαρκώς για την έκταση της παρακολούθησής τους".

Ένα κριτήριο επίσης που θα βοηθούσε στην διαπίστωση της υπέρβασης ή μη των νόμιμων ορίων επεξεργασίας των δεδομένων εκ μέρους του εργοδότη είναι και ο χαρακτηρισμός του προφίλ του εργαζομένου ως προσωπικού ή επαγγελματικού.

Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει η **απόφαση 1/2017 της ολομέλειας του Αρείου Πάγου**, σχετικά με τον έλεγχο των υπολογιστών και του διαδικτύου των εργαζομένων στην περίπτωση, που υπερισχύει έννομο συμφέρον του εργοδότη, ειδικά αν αυτός έχει αιτηθεί δικαστικής προστασίας για την υπεράσπιση αξιώσεών του για αποζημίωση λόγω ανταγωνιστικών πράξεων πρώην εργαζομένων-στελεχών επιχείρησής του.

Στην υπόθεση αυτή, εργαζόμενοι ως υψηλόβαθμα στελέχη σε ανώνυμη εταιρεία εμπορίου ξυλείας, παραιτήθηκαν από τις θέσεις τους το 2016 και στην συνέχεια προσχώρησαν σε άλλη εταιρεία, ανταγωνιστική της αναιρεσείδουσας. Μετά την παραίτησή τους, προέβησαν σε διαγραφή και καταστροφή των αρχείων τους από τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές τους. Ανάμεσα στα αρχεία που διέγραψαν υπήρχαν emails, που απευθύνονταν σε ανταγωνιστές της εταιρείας. Η αναιρεσείδουσα και πρώην εργοδότης τους αναζήτησε και επανέφερε από τους σκληρούς δίσκους των ηλεκτρονικών υπολογιστών τα διαγραμμένα αυτά αρχεία και αιτήθηκε την διεξαγωγή πορίσματος από ειδικό πραγματογνώμονα. Από το πόρισμα αυτό προέκυψε, πως οι άνω αναιρεσίβλητοι, ήδη από το 2004, είχαν προβεί σε **σωρεία αθέμιτων ανταγωνιστικών πράξεων σε βάρος της αναιρεσείδουσας δια μέσου εταιρειών δικών τους** συμφερόντων -μιας κυπριακής και μιας ελληνικής- και είχαν μεθοδεύσει την μεταπήδησή τους στην ελληνική ανταγωνίστρια εταιρεία, παρασύροντας σε αυτήν οίκους, που αντιπροσώπευε αποκλειστικά η αναιρεσείδουσα. Εν συνεχεία, η αναιρεσείδουσα ζήτησε την δικαστική προστασία της για να διασφαλίσει την επιχειρηματική ελευθερία της και προέβη σε αγωγές αποζημίωσης λόγω αθέμιτου ανταγωνισμού. Το πρωτοδικείο και το εφετείο έκριναν τα ανασυρθέντα έγγραφα **παράνομα κατά παράβαση του απορρήτου των επικοινωνιών** και ως εκ τούτου, δεν τα έλαβε υπόψιν.

Το ανώτατο Δικαστήριο, που ανέλαβε την υπόθεση ύστερα από αναίρεση που άσκησε η εταιρεία, καταρχάς όρισε, πως **προσωπικά δεδομένα θεωρούνται και εκείνα, που προορίζονται για εξωτερικήυση στη δημόσια σφαίρα και όχι μόνο**

όσα αναφέρονται στην ιδιωτική ζωή ενός φυσικού προσώπου. Έπειτα χαρακτήρισε τα ανασυρθέντα αρχεία ως προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων, που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 9Α του Συντάγματος και όχι ως στοιχεία του απορρήτου των επικοινωνιών (αρ. 19Σ), μολονότι το απόρρητο αφορά και τα ηλεκτρονικά μηνύματα, ακριβώς επειδή μετά το πέρας της επικοινωνίας και την παραλαβή τους από τον αποδέκτη, παύουν να θεωρούνται ως τέτοια. Το δικαστήριο έκρινε ως θεμιτή την αποκάλυψη των κρίσιμων αυτών προσωπικών δεδομένων των πρώην εργαζομένων, δικαιώνοντας την αναιρεσείουσα, ως έχουσα έννομο συμφέρον να ασκήσει δικαιώματά της ενώπιον οποιουδήποτε δικαστηρίου ή ανεξάρτητης αρχής, ιδίως αν τα στοιχεία αυτά που προσκομίζονται, είναι αναγκαία για την αναγνώριση ή υπεράσπιση δικαιώματος.

Το ΕΔΔΑ έχει ήδη κρίνει, πως μέσα στα πλαίσια της οικονομικής ελευθερίας του εργοδότη και της λειτουργίας της επιχείρησης, είναι επιτρεπτές οι πιο εκτεταμένες επεμβάσεις στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων υπό όρους βέβαια και προϋποθέσεις, προκειμένου να επιτευχθεί μια δίκαιη ισορροπία μεταξύ της προστασίας του δικαιώματος αυτού, και της ικανοποίησης και άλλων συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων (ΣτΕ 1616/2012, ΣτΕ 2254/2005), όπως είναι το δικαίωμα της έννομης προστασίας (άρθρο 20 παρ.1 Συντάγματος) και της επιχειρηματικής ελευθερίας (άρθρα 5 και 106 παρ.2 Συντάγματος).

Ομοίως και η Αρχή Προστασίας Δεδομένων, έχει αποφανθεί, πως η χρήση ενώπιον δικαστηρίου προσωπικών δεδομένων, που έχουν συλλεγεί χωρίς προηγούμενη συναίνεση του ενδιαφερομένου, είναι θεμιτή αν "ο επιδιωκόμενος σκοπός της προάσπισης των δικαιωμάτων δεν μπορεί να επιτευχθεί με άλλα ηπιότερα μέσα" (Αρχή Προστασίας Δεδομένων, 8/2005, 9/2005 και 57/2009).

Ενδεικτικώς μπορούμε επίσης να αναφέρουμε την υπόθεση του **Samuel Crisp**, ο οποίος ενήγαγε την Apple Retail Limited UK για την παράνομη απόλυσή του, εξαιτίας αρνητικών σχολίων του για την εργασία του στην εταιρεία και τα προϊόντα της, που έκανε στον προσωπικό λογαριασμό του στο Facebook, και

τα οποία υπέπεσαν στην αντίληψή της εταιρείας. Το δικαστήριο στην περίπτωση αυτή απεφάνθη υπέρ του εργοδότη θεωρώντας, πως τα σχόλια αυτά αποτελούσαν παραβίαση της εσωτερικής πολιτικής της εταιρείας, της οποίας ο ενάγων όχι απλώς είχε λάβει γνώση, αλλά είχε κιόλας εκπαιδευτεί επάνω σε αυτή, μάλιστα συνομολογώντας στον όρο περί τήρησης εκ μέρους του της υποχρέωσης μη βλάβης της φήμης της εταιρείας στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (The Blog Herald, 2017)

Σε μια άλλη υπόθεση στην Βιρτζίνια, η **Juli Briskman** εργαζόταν το 2017 σε εργολαβική-κατασκευαστική εταιρεία, που συνεργαζόταν με την κυβέρνηση. Έχασε την δουλειά της, εξαιτίας μιας φωτογραφίας της, στην οποία απεικονιζόταν να προτείνει το μεσαίο δάκτυλο του αριστερού χεριού της στην αυτοκινητοπομπή του προέδρου Trump, που έτυχε να περνάει δίπλα της, καθώς εκείνη έκανε ποδήλατο. Η πρώην εργαζόμενη είχε αναρτήσει την φωτογραφία της, που είχε ήδη κάνει τον γύρο του διαδικτύου και των ΜΜΕ από τον φωτογράφο, που συνόδευε την αυτοκινητοπομπή, στην σελίδα της στο Facebook και το Twitter, με αποτέλεσμα να απολυθεί από την εταιρεία με την δικαιολογία, ότι παραβίασε την πολιτική της εταιρείας σχετικά με την χρήση των social media, βλάπτοντας μάλιστα με την απρεπή της συμπεριφορά την επιχειρηματική της φήμη ως κυβερνητικής κατασκευαστικής εταιρείας. Στην υπόθεση αυτή, βλέπουμε την βαρύνουσα σημασία, που προσδίδει ο εργοδότης στην υποχρέωση πίστης του εργαζομένου, ακόμη και σε ευθεία σύγκρουση με το δικαίωμα του τελευταίου στην ελευθερία της έκφρασης των πολιτικών του απόψεων. Μάλιστα, η Briskman ισχυρίστηκε, πως στις σελίδες της στα social media δεν αναφερόταν ο εργοδότης της και πως η ανάρτηση αυτή έγινε μέσα στα πλαίσια της ιδιωτικής της ζωής, σε χρόνο εκτός εργασίας (Walters, 2017).

Παρομοίως το 2015, η **Rachel Burns**, διευθύντρια οίκου φροντίδας ηλικιωμένων και ατόμων με ειδικές ανάγκες στη Νότια Αγγλία, απολύθηκε εξαιτίας μιας φωτογραφίας και βίντεο, που ανήρτησε στη σελίδα της στο facebook από μία μουσική βραδιά, που η ίδια οργάνωνε τακτικά για τους ανθρώπους του οίκου και

την ψυχαγωγία τους. Στην φωτογραφία είχε κάνει tag ένα άτομο με ειδικές ανάγκες, το οποίο φαινόταν καθαρά, **αντίθετα με την πολιτική του κανονισμού, που απαγόρευε την δημοσιοποίηση φωτογραφιών** από εκδηλώσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Η Burns απειλήθηκε με απόλυση εξαιτίας της ως άνω πράξης, σε περίπτωση που δεν αποδεχόταν τον υποβιβασμό της και την μείωση μισθού, που της προτάθηκε. Τελικώς απολύθηκε από την εργασία της, στην οποία ήταν αφοσιωμένη για 21 χρόνια και την οποία αγαπούσε πολύ, γεγονός που είχε τεράστια αρνητική επίδραση στα οικονομικά της οικογένειάς της και την ψυχική της υγεία (McDermott 2017).

Επίσης, σε πολλές περιπτώσεις, είναι αναμενόμενο ο εργοδότης να θέλει να ελέγχει το κατά πόσον ο εργαζόμενος είναι συνεπής στα επαγγελματικά του καθήκοντα ή αναλώνεται στην περιήγηση στο διαδίκτυο και στο προφίλ του στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και γι' αυτό το θέμα έχει δημιουργηθεί προβληματισμός, που αποτυπώνεται σε μια χαρακτηριστική υπόθεση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών (υπ' αρ. 34/2011 Απόφαση). Στην υπόθεση αυτή, απολύθηκε η εργαζομένη-ενάγουσα στο τμήμα κρατήσεων αεροπορικής εταιρείας, επειδή αποδείχθηκε, ότι επισκεπτόταν σελίδες κοινωνικής δικτύωσης σε βάρος της εργασίας της και πραγματοποιούσε προσωπικές τηλεφωνικές κλήσεις, απασχολώντας το δίκτυο της εταιρείας. Εξαιτίας της ως άνω συμπεριφοράς της κρίθηκε πλημμελής στην άσκηση των καθηκόντων της, επιδεικνύοντας μια κακή εν συνόλω συμβατική συμπεριφορά. Η πρώην εργαζομένη είχε προηγουμένως δεχθεί επιστολή παραπόνων από την εταιρεία, ενώ ήδη είχαν εξ αρχής ενημερωθεί όλοι οι εργαζόμενοι για την απαγόρευση χρήσης διαδικτυακών σελίδων, άσχετων με την εργασία. **Κρίθηκε από το Δικαστήριο, πως η συνέχιση της εργασιακής σχέσης ήταν απεχθής και μη ανεκτή από την εργοδότηρα, καθώς διακινδύνευε την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης,** ενώ η απόλυση δεν θεωρήθηκε διόλου καταχρηστική, όπως ισχυριζόταν με την αγωγή της η εργαζομένη. Μάλιστα, ο εργοδότης δεν έλεγξε την δραστηριότητά της στο διαδίκτυο με τεχνικά μέσα, αλλά με επιτόπιο έλεγχο, που έκανε, όταν εκείνη πλοηγείτο μια μέρα στο facebook και παρατηρώντας όλη την αντισυμβατική συμπεριφορά της. Θεωρείται μάλιστα ο επιτόπιος έλεγχος, ηπιότερο μέτρο σε

σχέση με τον έλεγχο με τεχνικά μέσα, ειδικά όταν έχει προηγηθεί σχετική προειδοποίηση από τον εργοδότη. (Παναγοπούλου-Κουτνατζή, 2011). Στην υπόθεση αυτή, αναδείχθηκε το πώς υπερίσχυσε το έννομο συμφέρον του εργοδότη, που υπαγόρευσε την απόλυση της εργαζομένης, μετά από έλεγχο της χρήσης εκ μέρους της του διαδικτύου, ωστόσο προς το παρόν, η ελληνική νομολογία δεν έχει πραγματευθεί ειδικώς το θέμα του social media screening και τις προεκτάσεις του για τα δικαιώματα των εργαζομένων.

8.1.3 Η αρχή του σκοπού

Σύμφωνα με την αρχή αυτή, “τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα συλλέγονται για καθορισμένους, ρητούς και νόμιμους σκοπούς και δεν υποβάλλονται σε περαιτέρω επεξεργασία κατά τρόπο ασύμβατο προς τους σκοπούς αυτούς...” (αφ. 5 παρ. 1β’), με εξαίρεση την επεξεργασία για σκοπούς αρχειοθέτησης προς το δημόσιο συμφέρον ή επιστημονικής, ιστορικής έρευνας κλπ.

Επίσης στην ίδια παράγραφο υπό στοιχ’ γ’, ορίζεται η αρχή της “ελαχιστοποίησης των δεδομένων”, που υπαγορεύει την καταλληλότητα, συνάφεια και περιορισμό στο αναγκαίο για τους σκοπούς για τους οποίους υποβάλλονται σε επεξεργασία”.

Αυτή η αρχή αποκτά ιδιαίτερη σημασία στην περίπτωση του social media screening, όπου ο εργοδότης προβαίνει σε έλεγχο και επιτήρηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης του εργαζομένου, καθώς θέτει ένα όριο στο δικαίωμά του, που είναι αυτό του καθορισμένου και νόμιμου σκοπού που επιδιώκει, ανεξαρτήτως των νομικών βάσεων της επεξεργασίας του άρθρου 6, καθώς και την συλλογή και επεξεργασία μόνο των κατάλληλων, συναφών και αναγκαίων για τον ως άνω νόμιμο σκοπό. Με απλά λόγια, δεν δικαιούται ο εργοδότης να επεξεργάζεται δεδομένα, που αντλεί από το προφίλ του εργαζομένου ή του υποψηφίου, τα οποία δεν έχουν καμία σχέση με τον σκοπό της επεξεργασίας (είναι δηλαδή

απρόσφορα στο να εξυπηρετήσουν τον σκοπό, άσχετα ως προς τον σκοπό και πολύ περισσότερα από όσα χρειάζονται για την επίτευξη του σκοπού αυτού).

Επίσης, η ομάδα Εργασίας του άρθρου 29 στην 2/2017 Γνώμη της που παραθέσαμε παραπάνω, ορίζει πως ο έλεγχος των προφίλ των εργαζομένων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, δεν θα πρέπει να λαμβάνει χώρα σε γενικευμένη βάση, ανεξάρτητα από το εάν το προφίλ του μισθωτού είναι δημόσιο ή ιδιωτικό. Η χρήση 'δημοσίου' προφίλ δεν συνεπάγεται το νόμιμο της επεξεργασίας, καθώς τα στοιχεία που αναρτώνται από τον ίδιο το εργαζόμενο αφορούν σε διαφορετικό πλαίσιο και πιθανότατα απέχουν χρονικά από την στιγμή που λαμβάνει χώρα η χρήση τους.

Στην περίπτωση, που ο υποψήφιος ή εργαζόμενος έχει προδήλως δημοσιοποιήσει (σε αόριστο αριθμό προσώπων ιδιότητες, χαρακτηριστικά, πεποιθήσεις του) δεδομένα της ειδικής κατηγορίας του άρθρου 9 (ευαίσθητα) και αυτό το έχει κάνει με οποιονδήποτε τρόπο, συνηθέστερα στην εποχή μας, στη σελίδα του στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, η επεξεργασία τους μέσω του social media screening, μολονότι βρίσκει νόμιμη βάση στο άρθρο 9 παρ. 2 στοιχ' ε' του Κανονισμού, δεν μπορεί να θεωρηθεί a priori θεμιτή και εν τέλει σύννομη, αν δεν λαμβάνει υπόψιν τις ως άνω αρχές του σκοπού και της ελαχιστοποίησης των δεδομένων του άρθρου 5. Στην αντίθετη περίπτωση θα καταλυόταν κάθε κράτους δικαίου μαζί με τα χρηστά ήθη του μέσου κοινωνού, που αποτελούν την θεμέλιο λίθο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και του σύγχρονου εργατικού δικαίου.

Ενδεικτικώς, μια υπόθεση, που φωτίζει το θέμα αυτό υπό το πρίσμα της τήρησης της αρχής του σκοπού στην επεξεργασία προσωπικών δεδομένων υποψηφίων ή εργαζομένων, είναι αυτή της 24χρονης υποψήφια για μία θέση marketing στο Austin των ΗΠΑ, που απορρίφθηκε, εξαιτίας φωτογραφιών της στον λογαριασμό της στο Instagram (τον οποίο είχε θέσει στην διάθεση του υποψήφιου εργοδότη ανάμεσα και σε άλλες συμπληρωματικές πληροφορίες, που συμπεριλαμβάνονταν στην αίτησή της), στις οποίες απεικονιζόταν με μπικίνι δίπλα σε μία πισίνα. Μάλιστα, η εταιρεία ανήρτησε τις φωτογραφίες αυτές, στο

story της στο Instagram, ως παράδειγμα υποψηφίου προς αποφυγή, ισχυριζόμενη, πως ένα τέτοιο περιεχόμενο είναι αντιεπαγγελματικό και μη αποδεκτό. Η υποψήφια αντέδρασε στον λογαριασμό της στο Twitter κατηγορώντας την εταιρεία για την δημόσια διαπόμπεισή της, ωσάν να ήταν αντικείμενο, λέγοντας, πως τέτοιες φωτογραφίες είναι εκτός περιβάλλοντος εργασίας και απολύτως φυσιολογικές για τον χώρο, όπου ελήφθησαν. Η 24χρονη έλαβε μεγάλη υποστήριξη ιδίως από γυναίκες, ενώ ζήτησε από την εταιρεία να αποσύρει το περιεχόμενο αυτό από την σελίδα της πολλές φορές, αν και χωρίς ανταπόκριση. Τελικώς, μετά το τρίτο της αίτημα, η εταιρεία την μπλόκαρε. Έκτοτε και μετά τον σάλο που δημιουργήθηκε, η εταιρεία αυτή έχει απενεργοποιήσει τους λογαριασμούς της στο facebook και twitter, ενώ έχει διατηρήσει ιδιωτικό το προφίλ της στο Instagram (Baer, 2019). Αναλόγως και η υπόθεση της γυναίκας αξιωματικού, που παρουσιάσαμε παραπάνω, στο κεφάλαιο του κινδύνου του social media screening για το δικαίωμα στην προσωπικότητα του εργαζομένου, που οδήγησε στην υπ' αριθμ. 963/2016 Απόφαση του Εφετείου Αθηνών, τελεί σε άμεση σύνδεση με την αρχή του σκοπού της επεξεργασίας, που εξετάσαμε μόλις, αφού οι φωτογραφίες της εργαζόμενης, είχαν διατεθεί για σκοπό άσχετο με αυτόν, καθώς και εκτός πλαισίου της εργασίας της, όπως υποστήριξε και η ίδια.

Άλλη μία περίπτωση κατά την οποία, η επεξεργασία των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων καθίσταται θεμιτή, είναι όταν η επεξεργασία είναι απαραίτητη για τη θεμελίωση, άσκηση ή υποστήριξη νομικών αξιώσεων ή όταν τα δικαστήρια ενεργούν υπό την δικαιοδοτική τους ιδιότητα (αρθ. 9 παρ.2 στοιχ' στ'). Στο πρώτο εδάφιο υπάγονται οι περιπτώσεις, που ο εργοδότης συλλέγει τέτοιου είδους δεδομένα, προκειμένου να προβεί σε δικαστική επιδίωξη εννόμου συμφέροντός του, που αφορά την προστασία των συμφερόντων της επιχείρησής του, του ιδίου αν ευθύνεται προσωπικά για βλάβη τρίτων προσώπων ή την προστασία δικαιωμάτων τρίτων κατά τις νομικές αξιώσεις τους. Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης αποκτά βάσιμο λόγο να προβεί στην ως άνω επεξεργασία (ειδικά αν υπάρχουν σοβαρές και βάσιμες υποψίες διατάραξης της εννόμου τάξεως από το υποκείμενο των δεδομένων), ώστε να

διαφυλάξει/αποκαταστήσει την ομαλή και ασφαλή λειτουργία και φήμη της επιχείρησής του.

Στην υπόθεση **Crowe κατά Marquette Transportation Company Gulf-Inland**, ο ενάγων απαίτησε από την εργοδότη εταιρεία αποζημίωση για τραυματισμό του ένεκα εργατικού ατυχήματος το οποίο υπέστη, όμως κατά την διάρκεια της δίκης η εταιρεία προσκόμισε στοιχεία από μήνυμα, που έστειλε ο Crowe σε φίλο του μέσω Facebook, όπου ισχυριζόταν, πως είχε τραυματιστεί κατά την διάρκεια ψαρέματος. Η εργοδότη ζήτησε να ληφθεί υπόψη το συγκεκριμένο μήνυμα από το δικαστήριο, καθώς και να διερευνηθούν όλες οι πληροφορίες του λογαριασμού του ενάγοντα στο συγκεκριμένο μέσο κοινωνικής δικτύωσης, παρότι αυτός ισχυρίστηκε, ότι δεν είχε ενεργό λογαριασμό στο facebook, πως αυτός που είχε παραβιάστηκε από hackers και πως δεν ήταν δικός του. **Ωστόσο, προέκυψε κατά τη διάρκεια της δίκης, πως είχε απενεργοποιήσει τον λογαριασμό του τέσσερις μέρες, αφότου είχε λάβει το αίτημα πρόσβασης στον λογαριασμό του από το δικαστήριο (The Blog Herald, 2017).** Στην περίπτωση αυτή βλέπουμε πως η ως άνω επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, δικαιολογήθηκε, προκειμένου να μπορέσει να υποστηρίξει η ενάγουσα εταιρεία τη νομική της αξίωση ενώπιον δικαιοδοτικού οργάνου.

Τέλος, κατά το άρθρο 10 του Γενικού Κανονισμού, η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που αφορούν ποινικές καταδίκες και αδικήματα και στήριζεται στις νομικές βάσεις του άρθρου 6 παρ. 1, επιτρέπεται να διενεργείται μόνο από επίσημη αρχή (δημόσια συνήθως) ή αν το επιτρέπει το δίκαιο της Ένωσης ή κράτους μέλους υπό επαρκείς εγγυήσεις. Βάσει του τελευταίου, καταλαβαίνουμε, πως επεξεργασία τέτοιων δεδομένων από ιδιώτη (εργοδότη εν προκειμένω) μπορεί να επιτρέπεται βάσει των εθνικών νομοθεσιών των κρατών μελών, που δεν είναι συνήθως ομοιόμορφες. Στις ΗΠΑ η επεξεργασία αυτή (background checking) είναι επιτρεπτή ως και θεσμοθετημένη υπέρ των ιδιωτών, διενεργούμενη συνήθως για λόγους ασφαλείας και νομιμότητας, από εταιρίες, ειδικές προς τούτο.

Στην περίπτωση βέβαια, που στο προφίλ του ένας υποψήφιος κοινοποιεί σε ευρύ αριθμό προσώπων ή ακόμη και δημοσίως, ένα τέτοιο προσωπικό δεδομένο, πχ ότι για ένα χρονικό διάστημα συγκεκριμένο, εξέτισε ποινή σε συγκεκριμένο σωφρονιστικό κατάστημα για συγκεκριμένο πχ αδίκημα και αυτό υποπέσει στην αντίληψη του πιθανού εργοδότη (κατά την διάρκεια social media screening που διενεργεί), καταλαβαίνουμε ότι η επεξεργασία αυτή βρίσκει νομικό έρεισμα στο άρθρο 6 παρ. 1 στ' , όπου το έννομο συμφέρον του εργοδότη υπερισχύει έναντι του δικαιώματος του εργαζομένου, αφού κρίνεται εύλογο, λόγω της σοβαρής αυτής πληροφορίας, που συνδέεται με την εν γένει προσωπικότητα του εργαζομένου (δικαίως ή αδικώς, είναι μια άλλη πολλή μεγάλη συζήτηση), να ενδιαφέρεται ο εργοδότης και να λαμβάνει σοβαρά υπόψιν αυτό το στοιχείο για την απόφαση πρόσληψης, ειδικά αν αποτελεί έστω και άτυπα κριτήριο ικανότητας ή/και πίστης, για την συγκεκριμένη θέση, που προσφέρεται και το αντικείμενό της. Ας μην λησμονούμε και την εν γένει επιχειρηματική ελευθερία και αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, που διέπουν το αστικό μας δίκαιο.

8.1.4 Η αρχή της διαφάνειας

Η ως άνω αρχή, η οποία, τελεί σε άμεση αλληλοεξάρτηση με την ως άνω αρχή του σκοπού, διατρανώνεται στο άρθρο 5 παρ. 1 α (Κεφάλαιο II υπό τον τίτλο Αρχές), το οποίο ορίζει, πως τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα “υποβάλλονται σε σύνομη και θεμιτή επεξεργασία με διαφανή τρόπο σε σχέση με το υποκείμενο των δεδομένων (“νομιμότητα”, αντικειμενικότητα και διαφάνεια)”. Η διαφάνεια ως έννοια σημαίνει την γνώση εκ μέρους του υποκειμένου, του γεγονότος της επεξεργασίας των δεδομένων του και συνεπάγεται την ύπαρξη πρόσβασης στην γνώση αυτή, ώστε να μπορεί να προστατέψει τον εαυτό του σε ενδεχόμενη παραβίαση των δικαιωμάτων του. Περαιτέρω, στο άρθρο 12 παρ. 1 (Κεφάλαιο III, Τμήμα I υπό τον τίτλο Δικαιώματα του υποκειμένου των δεδομένων) ορίζεται η υποχρέωση του υπεύθυνου επεξεργασίας (διαφανούς ενημέρωσης), ήτοι να λαμβάνει αυτός όλα τα κατάλληλα μέτρα για να παρέχει στο υποκείμενο τις πληροφορίες, που αναφέρονται στα δικαιώματά του, όπως αυτά προστατεύονται στις οικείες διατάξεις του Κανονισμού σχετικά με την επεξεργασία σε συνοπτική

διαφανή, κατανοητή και εύκολα προσβάσιμη μορφή χρησιμοποιώντας σαφή και απλή διατύπωση...”. Οι πληροφορίες αυτές αφορούν στην ενημέρωση των υποκειμένων, στις ανακοινώσεις σε αυτά όλων των σχετικών με τα δικαιώματά τους πρόσβασης, διόρθωσης, διαγραφής και εναντίωσης, καθώς και στις ανακοινώσεις σχετικά με την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων (που θα παραθέσουμε αναλυτικά παρακάτω) και την παραβίαση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όταν αυτή ενδέχεται να θέσει σε υψηλό κίνδυνο τα δικαιώματα και τις ελευθερίες των φυσικών προσώπων.

Παρατίθεται στο σημείο αυτό η **αιτιολογική σκέψη 39 του Γενικού Κανονισμού** που ορίζει τα εξής :

Κάθε επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα θα πρέπει να είναι σύνομη και δίκαιη. Θα πρέπει να είναι σαφές για τα φυσικά πρόσωπα ότι δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα που τα αφορούν συλλέγονται, χρησιμοποιούνται, λαμβάνονται υπόψη ή υποβάλλονται κατ’ άλλο τρόπο σε επεξεργασία, καθώς και σε ποιο βαθμό τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υποβάλλονται ή θα υποβληθούν σε επεξεργασία”. Σε επόμενο σημείο: “Αυτή η αρχή αφορά ιδίως την ενημέρωση των υποκειμένων των δεδομένων σχετικά με την ταυτότητα του υπευθύνου επεξεργασίας και τους σκοπούς της επεξεργασίας και την περαιτέρω ενημέρωση ώστε να διασφαλιστεί δίκαιη και διαφανής επεξεργασία σε σχέση με τα εν λόγω φυσικά πρόσωπα και το δικαίωμά τους να λαμβάνουν επιβεβαίωση και να επιτυγχάνουν ανακοίνωση των σχετικών με αυτά δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που υπόκεινται σε επεξεργασία. Θα πρέπει να γνωστοποιείται στα φυσικά πρόσωπα η ύπαρξη κινδύνων, κανόνων, εγγυήσεων και δικαιωμάτων σε σχέση με την επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και πώς να ασκούν τα δικαιώματά τους σε σχέση με την επεξεργασία αυτή...”

8.1.5 Οι πληροφορίες που παρέχονται δυνάμει του άρθρου 14 του Γενικού Κανονισμού

Η ιδιαιτερότητα της πρακτικής του social media screening μας κατευθύνει στην επισκόπηση του άρθρου 14 του Κανονισμού, που αφορά την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, που δεν έχουν συλλεγεί από το υποκείμενο των

δεδομένων, οπότε ο υπεύθυνος επεξεργασίας (εργοδότης) είναι υποχρεωμένος να παρέχει πληροφορίες στο υποκείμενο των δεδομένων σύμφωνα με την παρ. 1 που περιλαμβάνει έναν ευρύ κατάλογο πληροφοριών. Συνοπτικώς, πρόκειται για πληροφορίες σχετικά με την ταυτότητα και τα στοιχεία επικοινωνίας του υπεύθυνου, τους σκοπούς της επεξεργασίας και την νομική βάση, τις κατηγορίες των δεδομένων, τους αποδέκτες της επεξεργασίας κλπ.

Ειδικά στην παράγραφο 2, ο νομοθέτης του κανονισμού απαιτεί από τον υπεύθυνο την παροχή πληροφοριών σχετικά με το χρονικό διάστημα της αποθήκευσης, τα έννομα συμφέροντα, που επιδιώκονται από αυτόν ή τρίτο (νομική βάση άρθρου 6 παρ. 1 στοιχ. στ'), την ύπαρξη δικαιώματος πρόσβασης, διόρθωσης, διαγραφής κλπ, την ύπαρξη του δικαιώματος ανάκλησης της συγκατάθεσης, είτε αυτή είναι απλή, είτε ρητή, το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας σε εποπτική αρχή.

Στο στοιχείο στ' τονίζεται η υποχρέωση του υπευθύνου να δώσει πληροφορίες σχετικά με την πηγή από την οποία προέρχονται τα ως άνω πρ. δεδομένα, καθώς και αν αυτά είναι προσιτά στο κοινό. Σαφέστατα, η πηγή στην πρακτική του social media screening είναι τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης του εργαζομένου και το προφίλ του σε αυτά (είτε πρόκειται για δημόσια ή ιδιωτικά προφίλ), γεγονός που θα πρέπει να κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο από τον εργοδότη, που λειτουργεί ως υπεύθυνος επεξεργασίας.

8.1.6 Η εξόρυξη γνώσης από βάσεις δεδομένων

Η εξόρυξη γνώσης αποτελεί εργαλείο της επιχειρηματικής ευφυΐας και αφορά την ανάκτηση γνώσης από βάσεις δεδομένων, ώστε η επιχείρηση να μπορεί να εστιάσει σε σημαντική πληροφορία, που βρίσκεται σε μία βάση ή αποθήκη δεδομένων, στην οποία δεν θα είχε με άλλο τρόπο πρόσβαση, αφού παραμένει κρυφή. Μέσα από σύνθετες τεχνικές και εργαλεία, η γνώση αυτή που συλλέγεται, μετατρέπεται σε χρήσιμη γνώση και πληροφορία, μη γνωστή εκ των προτέρων, τόσο στον ανακτώντα, όσο και σε αυτόν που αφορά (δηλαδή το υποκείμενο των

δεδομένων). Η γνώση αυτή που προέρχεται από δεδομένα αποθηκευμένα διάσπαρτα σε διάφορες πηγές, μετά την ως άνω επεξεργασία της, μετατρέπεται σε εξειδικευμένη γνώση, χρήσιμη για τον εργοδότη, προκειμένου αυτός να προβεί στον σχεδιασμό και την πρόβλεψη του λεπτομερούς προφίλ του εργαζομένου, το οποίο με την σειρά του θα συμβάλλει στην λήψη αποφάσεων.

Η επιστήμη της εξόρυξης γνώσης ακολουθεί συγκεκριμένα βήματα που σταδιακά οδηγούν στην ανακάλυψη της χρήσιμης γνώσης, που είναι το data cleaning, το data integration, data selection, ώστε μέσω αλγοριθμικών συστημάτων και άλλων τεχνικών, να εξαχθούν δυνητικά χρήσιμα πρότυπα (μοντέλα). Τα πρότυπα αυτά που αναπαριστούν γνώση, αξιολογούνται (pattern evaluation) βάσει συγκεκριμένων μέτρων αξιολόγησης και τελικώς γίνεται η αναπαράσταση της αποκαλυφθείσας αυτής γνώσης, η οποία συμβάλλει στην κατανόηση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων της εξόρυξης δεδομένων (γνωστό ως στάδιο οπτικοποίησης των δεδομένων). Παραδείγματα τέτοιας κρυμμένης γνώσης μπορεί να είναι η μέγιστη τιμή παραγωγικότητας ενός εργαζομένου ή η πιθανότητα επιτυχούς χειρισμού ενός μηχανήματος πχ που επιθυμεί να αγοράσει μια εταιρεία. Αυτά τα δεδομένα συνδυάζονται με άλλες πληροφορίες που είναι ήδη αποθηκευμένες σε βάσεις δεδομένων της εταιρείας, όπως είναι πχ οι πωλήσεις του εργαζόμενου κατά το παρελθόν, η ικανότητα προσαρμογής του στις τεχνολογικές εξελίξεις κλπ, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να διευκολύνεται στην λήψη αποφάσεων για την προαγωγή ή απόλυση προσωπικού, βάσει της πρόβλεψης για την απόδοσή τους στις πωλήσεις ή τον βαθμό προσαρμογής τους στον χειρισμό νέου τεχνολογικού εξοπλισμού.

Ουσιαστικά τα συστήματα αυτά, που εξυπηρετούν την επιχειρηματική ευφυΐα (Decision Support System ή DSS), συμβάλλουν στην παρουσίαση του πιθανού βαθμού επιτυχούς εκπλήρωσης ενός στόχου από τον εργαζόμενο, αφού γίνει μια συνολική εκτίμηση της ικανότητάς του, της διαχείρισης του επιχειρηματικού κινδύνου, συμπεριλαμβανομένης της πιθανότητας έκθεσης σε λάθη ή εσφαλμένες ενέργειες, και του ποσοστού επιτυχίας του συγκριτικά με την εκπλήρωση προηγούμενων επιχειρησιακών στόχων (Περτσινίδου, 2019).

Είναι σαφές, πως όλα τα παραπάνω δεδομένα που παράγουν γνώση πολύτιμη για τον εργοδότη και την εταιρεία, αφού έχουν από πριν ταξινομηθεί και καταταχθεί

σε πρότυπα ή μοντέλα, παραδίδουν λεπτομερή προφίλ απόδοσης, που μπορεί να προβλέψουν συμπεριφορές των εργαζομένων ακόμη και σε μεγάλο βάθος χρόνου, γεγονός ιδιαίτερα προβληματικό ως προς τις αρχές της διαφάνειας και της ειδικής ενημέρωσης, που απαιτεί ο Γενικός Κανονισμός. Οι αρχές αυτές δεν μπορούν να τηρηθούν στην περίπτωση της TN, διότι οι πληροφορίες, που θα συλλέξει ο αλγόριθμος δεν είναι γνωστές ούτε καν στον υπεύθυνο επεξεργασίας, για να μπορέσει έπειτα να τις γνωστοποιήσει στο υποκείμενο των δεδομένων, λόγω της μεγάλης αυτονομίας των συστημάτων αυτών (Μήτρου 2018, Χριστοδούλου 2018).

8.1.7 Η αυτοματοποιημένη επεξεργασία πρ. δεδομένων

Είναι γεγονός πως στις σύγχρονες επιχειρήσεις, η συνεχής λήψη αποφάσεων από τον εργοδότη, ο μεγάλος όγκος δεδομένων, που έχει στην διάθεσή του, εκ των οποίων πολλά προσωπικά δεδομένα των εργαζομένων της επιχείρησης κλπ, έχουν οδηγήσει στην ανάγκη για χάρη της ταχύτητας, της ευκολίας και της όσο το δυνατό ορθότερης διακπεραΐωσης της ως άνω εργασίας, στην επιλογή αυτοματοποιημένων μεθόδων και μέσων εκτός των παλαιότερων παραδοσιακών. Η αυτοματοποιημένη αυτή λήψη αποφάσεων αφορά και καταλαμβάνει ολόκληρη την εργασιακή σχέση, από την σύναψή της έως την λήξη της ή σε κάποιες περιπτώσεις και μετά από αυτή και στηρίζεται στη συλλογή προσωπικών δεδομένων, που αντλούνται από οποιαδήποτε πηγή έχει στη διάθεσή του ο εργοδότης, όπως και μέσω των σελίδων κοινωνικής δικτύωσης του εργαζομένου.

Πλέον, η ως άνω επεξεργασία, που συντελείται σε κάθε τομέα (δημόσιο, ιδιωτικό) και αφορά κάθε είδους εργασιακή σχέση (σύμβαση εξηρημένης εργασίας, σύμβαση έργου, παροχής υπηρεσιών κλπ), γίνεται εκτεταμένα μέσω συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, λιγότερο ή περισσότερο σύνθετων, που συλλέγουν τα δεδομένα, τα αξιολογούν βάσει αλγορίθμων και εξάγουν τις αποφάσεις για τους εργαζόμενους, είτε ατομικά, είτε για μέρος τους, είτε συνολικώς. Τέτοια συστήματα και εφαρμογές χρησιμοποιούν τα ως άνω δεδομένα για ανάλυση προβλέψεων, αξιολόγηση απόδοσης ή κατανομή εργασιών μέσα σε μία επιχείρηση και ως εκ τούτου θα πρέπει να δίνεται η

δυνατότητα στους εργαζόμενους να μπορούν να προστατευτούν αποτελεσματικά έναντι μιας ενδεχόμενης αθέμιτης και παράνομης επεξεργασίας.

Μία συνηθισμένη μέθοδος αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων είναι η **κατάρτιση προφίλ** που ορίζεται στο άρθρο 4 στοιχ' 4 του Κανονισμού (δες και αιτ. σκέψεις 71 και 75) ως *οποιαδήποτε μορφή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συνίσταται στη χρήση δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα για την αξιολόγηση ορισμένων προσωπικών πτυχών ενός φυσικού προσώπου, ιδίως για την ανάλυση ή την πρόβλεψη πτυχών που αφορούν την απόδοση στην εργασία, την οικονομική κατάσταση, την υγεία, τις προσωπικές προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, την αξιοπιστία, τη συμπεριφορά, τη θέση ή τις μετακινήσεις του εν λόγω φυσικού προσώπου.*

Είναι σαφές εκ του ως άνω ορισμού, πως το profiling **μπορεί** να περιλαμβάνει και κάποια ανθρώπινη εμπλοκή ως διαδικασία, (οπότε δεν μιλάμε για λήψη απόφασης με αμιγώς αυτοματοποιημένα μέσα, μπορεί και όχι όμως), ενώ **στην αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων η απόφαση προέρχεται αποκλειστικά** με αυτοματοποιημένο τρόπο με την βοήθεια διαφόρων συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης.

Είναι πολύ συχνό και συνηθισμένο σήμερα, ειδικά στις μεγάλες εταιρίες που διαχειρίζονται τεράστιο όγκο προσωπικών δεδομένων στα τμήματα HR τους, όταν αναρτούν μια θέση εργασίας στο διαδίκτυο και στα διάφορα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, να συλλέγουν με αυτοματοποιημένες διαδικασίες τα προσωπικά δεδομένα των υποψηφίων, να τα επεξεργάζονται βάσει αλγορίθμων, τροφοδοτημένων με προηγούμενα στατιστικά και άλλα πρόσφορα στοιχεία, που καταλήγουν σε "κρίσεις" περί της καταλληλότητας συγκεκριμένων καταλόγων υποψηφίων, των οποίων τα βιογραφικά τελούν σε συνάφεια με την προσφερόμενη θέση. Το ίδιο θα μπορούσε να συμβαίνει και σε profiling, που γίνεται κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας, σε περιπτώσεις προαγωγών ή απολύσεων εργαζομένων, που πληρούν τις προϋποθέσεις, που κάθε φορά θέτει η εργοδοσία σύμφωνα με το πλάνο της και τα υπερισχύοντα έννομα συμφέροντά της.

Όμως, είναι δυνατόν μέσα από την εξατομικευμένη κατάρτιση προφίλ να προάγονται και να στερεώνονται πρότυπα διάκρισης για τα φυσικά πρόσωπα επί τη βάση της φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, πολιτικών φρονημάτων, θρησκείας, συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, υγείας, γενετικής κατάστασης, γενετήσιου προσανατολισμού τους κλπ. Τονίζεται ωστόσο, όπως ήδη διατρέξαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, στο άρθρο 88 του Γενικού Κανονισμού, πως μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης των κοινωνικών εταίρων, μεταξύ άλλων, η διασφάλιση ισότητας και πολυμορφίας στον χώρο εργασίας, ώστε να μην αντιμετωπίζεται κανένας εργαζόμενος δυσμενέστερα λόγω της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα που τον αφορούν (Περτσινίδου 2019).

Καταλαβαίνουμε επίσης, ότι τίθενται τεράστια ερωτήματα σχετικά με το κατά πόσο οι αποφάσεις αυτές σέβονται τις αρχές της διαφάνειας, της αναλογικότητας και του σκοπού της επεξεργασίας, αφού δεν παρεμβάλλεται ο ανθρώπινος παράγοντας, ενώ σε πολλές περιπτώσεις δεν είναι δυνατόν να ανιχνευθεί εύκολα ο τρόπος που λειτούργησε το σύστημα τεχνητής νοημοσύνης για την συναγωγή συμπερασμάτων και την επακόλουθη λήψη αποφάσεων.

Ο Γενικός Κανονισμός στο άρθρο 22, όπως ήδη προλογίσαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο, ορίζει πως το υποκείμενο των δεδομένων έχει δικαίωμα να μην υπόκειται σε απόφαση που λαμβάνεται αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης προφίλ, η οποία παράγει έννομα αποτελέσματα, που το αφορούν ή το επηρεάζει σημαντικά κατά παρόμοιο τρόπο.

Ωστόσο, στην ίδια διάταξη (παρ.2) εισάγονται εξαιρέσεις κατά τις οποίες μπορεί το υποκείμενο να υπόκειται σε τέτοια απόφαση, όπως όταν είναι αυτή αναγκαία για την σύναψη ή εκτέλεση σύμβασης (στοιχ. α'), όταν επιτρέπεται από το δίκαιο της Ένωσης υπό τις κατάλληλες εγγυήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα (στοιχ. β') ή όταν το υποκείμενο έχει δώσει την ρητή συγκατάθεσή του (στοιχ. γ'). Περαιτέρω, στην παράγραφο 3 τονίζεται, πως στην περίπτωση της ρητής συγκατάθεσης και της ανάγκης σύναψης ή εκτέλεσης σύμβασης, ο Κανονισμός απαιτεί την λήψη από τον υπεύθυνο επεξεργασίας (εργοδότη εν

προκειμένω) κατάλληλων μέτρων, που προστατεύουν τις ελευθερίες και τα έννομα συμφέροντα των υποκειμένων, ιδίως μέσω **τουλάχιστον** της εξασφάλισης ανθρώπινης παρέμβασης, εφ' όσον ζητηθεί από το υποκείμενο, καθώς και του δικαιώματός της έκφρασης άποψης και αμφισβήτησης της απόφασης. **Αν μάλιστα τα προσωπικά δεδομένα είναι της ειδικής κατηγορίας του άρθρου 9 του Κανονισμού, για τα οποία καταρχάς η επεξεργασία απαγορεύεται, ωστόσο, υπό τις εξαιρέσεις της ύπαρξης λόγων ουσιαστικού δημόσιου συμφέροντος ή ρητής συγκατάθεσης του υποκειμένου (άρθρο 9 παρ. 2 στοιχεία ζ' και α' αντίστοιχα του Κανονισμού), μπορεί το υποκείμενο να υπόκειται σε τέτοια αυτοματοποιημένη απόφαση, με την προϋπόθεση της ύπαρξης των κατάλληλων μέτρων για την προστασία των δικαιωμάτων, των ελευθεριών και των εννόμων συμφερόντων του (αρ. 22 παρ. 4).**

Ως προς το θέμα της συγκατάθεσης μέσα στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης μιλήσαμε ήδη παραπάνω και βάσει του εθνικού εφαρμοστικού νόμου, στο άρθρο 27 παρ. 2, όπου τονίζεται η αξία της ελεύθερης συγκατάθεσης του εργαζομένου, ενώ για την κρίση της ως τέτοιας, δέον να λαμβάνονται υπόψιν η υφιστάμενη εξάρτηση του εργαζομένου, καθώς και οι συνθήκες υπό τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση αυτή.

Με βάση τα παραπάνω, ο υποψήφιος για παράδειγμα για μια θέση εργασίας, δύναται να αιτηθεί τον έλεγχο της απόφασης απόρριψής του, που έγινε μέσω **profiling**, για το οποίο είχε δώσει ρητή συγκατάθεση, ζητώντας την ανθρώπινη παρέμβαση, προκειμένου να λάβει γνώση των κριτηρίων και της λογικής, που ακολουθήθηκε για την λήψη της συγκεκριμένης απόφασης. Ούτως ή άλλως, οι αρχές της διαφάνειας και λογοδοσίας, που είναι θεμελιώδεις στον γενικό κανονισμό, απαιτούν την λήψη όλων των κατάλληλων μέτρων που προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα των υποκειμένων.

Μάλιστα, στο στοιχείο ζ' του αρ. 14 παρ. 2, που διατρέξαμε στην προηγούμενη ενότητα, ο υπεύθυνος επεξεργασίας έχει την υποχρέωση ενημέρωσης του υποκειμένου για την ύπαρξη αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων και profiling. Τονίζεται δε, πως πρέπει να δίδονται σημαντικές πληροφορίες σχετικά με την λογική που ακολουθείται, την σημασία και τις προβλεπόμενες συνέπειες της επεξεργασίας αυτής για το υποκείμενο των δεδομένων, εν

προκειμένου τον εργαζόμενο ή υποψήφιο, τουλάχιστον στις περιπτώσεις του αρ. 22 παρ.1 και παρ. 4 (ειδικής κατηγορίας δεδομένα της παρ. 9 στοιχ. α' ή ζ', που κατ' εξαίρεση επιτρέπουν να υπόκειται το υποκείμενο σε απόφαση, που λήφθηκε αποκλειστικά βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας).

Στην πράξη πολλές φορές, η αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων δεν οδηγεί στα αναμενόμενα αποτελέσματα, που είναι η όσο το δυνατό δικαιότερη λήψη αποφάσεων για το πρόσωπο του εργαζομένου, που στηρίζονται σε αντικειμενικά και αδιάψευστα κριτήρια. Μολονότι, η πρόθεση ήταν αυτή, πλήθος ερευνών και υποθέσεων έδειξαν, ότι οι αλγόριθμοι κατά την συναγωγή των συμπερασμάτων τους, μιμούνται τους ανθρώπους και αναπαράγουν τα σφάλματα των ανθρώπινων αποφάσεων, καθώς σχεδιάζονται από ανθρώπους και τροφοδοτούνται με στοιχεία που επιλέγουν οι άνθρωποι (Δούκα, 2020). Είναι αναμενόμενο λοιπόν, τα στοιχεία αυτά να αποτυπώνουν προκαταλήψεις, στερεότυπα, παραδοχές ξεπερασμένες και αντιλήψεις, που δεν αποτυπώνουν πια ορθώς την πραγματικότητα, με συνέπεια οι αποφάσεις, που λαμβάνονται τελικώς, να εισάγουν αθέμιτες και δυσμενείς διακρίσεις, που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, τις αρχές της ισότητας και της ίσης πρόσβασης στην εργασία κλπ. Ένα τέτοιο παράδειγμα μας δίνει η Amazon, που το 2015 διαπίστωσε, πως ο αλγόριθμός της είχε εκπαιδευτεί να επιλέγει άντρες εργαζομένους για συγκεκριμένες θέσεις, επειδή είχε τροφοδοτηθεί με στοιχεία της προηγούμενης δεκαετίας που τοποθετούσαν άντρες στις θέσεις αυτές (Δούκα, 2020).

Το 2018 επίσης η Amazon κατήργησε το ΑΙ σύστημα, που χρησιμοποιούσε για τις προσλήψεις εργαζομένων, επειδή διαπιστώθηκε πως έδινε προβάδισμα σε βιογραφικά αντρών που εμπειρείχαν συνηθέστερα λέξεις όπως «executed» ή «captured» (Παπάζογλου, 2021). Αντιστοίχως, υπήρξε πείραμα στην Αμερική, που έδειξε ότι ο αλγόριθμος επέλεγε εργαζομένους, που τα ονόματά τους έμοιαζαν να ανήκουν σε λευκούς ή με ονόματα που έμοιαζαν με ονόματα Άγγλων, αποκλείοντας τα μη αγγλικά ονόματα (Δούκα, 2020).

Τον κώδωνα του κινδύνου για τις προκαταλήψεις των αλγορίθμων έκρουσε και η ερευνήτρια για την ηθική της T.N. στην Google, Timnit Gebru, η οποία ζητούσε

μέσω email από τους ανωτέρους της να αυξήσουν τις προσλήψεις ατόμων, που ανήκουν σε μειονότητες, λέγοντας πως οι αλγόριθμοι της εταιρείας περιείχαν σοβαρές μεροληψίες, ύστερα από μελέτη, που είχε κάνει η ίδια μαζί με τέσσερις συναδέλφους της. Έγραφε αυτολεξεί: «Υπάρχουν πάρα πολύ μεγάλες πιθανότητες να εκπαιδύουμε τις μηχανές να μεροληπτούν, καθώς τις ταΐζουμε με άφθονα μεροληπτικά δεδομένα» (Παπάζογλου, 2021)

Όταν μάλιστα οι αλγόριθμοι επεξεργάζονται πληροφορίες και δεδομένα, που παράγονται από τις σελίδες κοινωνικής δικτύωσης μέσω του screening, που κάνει ο εργοδότης, δεν είναι διόλου ευχερές να εξετάζεται ποια ακριβώς δεδομένα συνελέγησαν και έτυχαν επεξεργασίας, πόσο συναφή ήταν με τον σκοπό της επεξεργασίας και πόσο αναγκαία, αν ήταν επικαιροποιημένα και αξιόπιστα κατά την δεδομένη χρονική στιγμή. Μάλιστα, στην περίπτωση συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης, που στηρίζονται στην μηχανική μάθηση, ο κίνδυνος είναι ιδιαίτερα αυξημένος, αφού η εξαγωγή των συμπερασμάτων ακολουθεί την διαδικασία “αυτοεκπαίδευσης” του συστήματος, που βάσει των δεδομένων με τα οποία έχει τροφοδοτηθεί, αν αυτά ενέχουν προκαταλήψεις ή νομικά σφάλματα κλπ, αναπαράγει όλες τις παραπάνω στρεβλώσεις, δημιουργώντας ακόμη και νέες. Σε αυτή την περίπτωση δεν μπορούμε να ομιλούμε σαφέστατα για ορθές, αντικειμενικές αποφάσεις, που βασίστηκαν σε ουδέτερους αλγόριθμους, ώστε να παράγουν δίκαια έννομα αποτελέσματα για τους εργαζόμενους. Μάλιστα, η ως άνω “λογική” διαδικασία είναι αδιαφανής, μη γνωστή και κατανοητή τις περισσότερες φορές, ώστε να μην μπορεί να ελεγχθεί αποτελεσματικά. Ειδικώς στις περιπτώσεις που χρησιμοποιούνται **black box** αλγόριθμοι, δεν αποκτάται εύκολα πρόσβαση στις τεχνικές διαδικασίες, που τους διέπουν και κατά συνέπεια δεν μπορούν να ερμηνευθούν τα συμπεράσματα, στα οποία καταλήγουν και τα οποία ουσιαστικά οδηγούν στην αυτοματοποιημένη απόφαση που λαμβάνει τελικώς το σύστημα.

Είναι σαφές δε, πως ο Γενικός Κανονισμός είναι τεχνολογικά ουδέτερος ως προς τις νέες τεχνολογίες και την τεχνητή νοημοσύνη. Αφήνει με τις διατάξεις του, αλλά και κατά την λήψη υπόψιν των αιτιολογικών σκέψεών του, περιθώριο στην χρήση και εφαρμογή του, συνεπώς, κάθε νέας τεχνολογίας, κάθε τύπου, ώστε να αποτελεί ένα σταθερό και αποτελεσματικό εργαλείο προστασίας των προσωπικών

δεδομένων από τις ποικίλες επεξεργασίες, χωρίς αυτό να σημαίνει βέβαια, πως στο άμεσο μέλλον ή ακόμη και αυτή τη στιγμή που μιλάμε, η εξέλιξη της τεχνολογίας δεν απαιτεί ή δεν θα απαιτήσει άμεσα εξειδικευμένη προσέγγιση, που να ρυθμίζει τα σύνθετα και καινοτόμα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να αναφερθούμε και στην βασική αρχή της λογοδοσίας του υπεύθυνου επεξεργασίας, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 παρ. 2 του Γενικού Κανονισμού, που απαιτεί από αυτόν όχι μόνο να φέρει την ευθύνη, αλλά να είναι και σε θέση να αποδείξει την συμμόρφωσή του με τις αρχές, που διέπουν την επεξεργασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, που εξετάσαμε σε προηγούμενο κεφάλαιο. Φέρει δηλαδή αυτός, εν προκειμένω ο εργοδότης, την ευθύνη να αποδείξει ότι η επιλογή του συγκεκριμένου συστήματος αυτοματοποιημένης λήψης αποφάσεων, αλλά και η εξ αρχής επιλογή αυτοματοποιημένης επεξεργασίας, ήταν απαραίτητα και προς τον σκοπό της επεξεργασίας κατάλληλα, σε εναρμόνιση με την αρχή της αναλογικότητας. Η ΟΕ29 στο έγγραφό της wp251 με τίτλο “Κατευθυντήριες γραμμές για την αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων και την κατάρτιση προφίλ για τους σκοπούς του κανονισμού 2016/679” του 2018, υποστηρίζει, πως ο υπεύθυνος επεξεργασίας θα πρέπει να μπορεί να καταδείξει ότι το συγκεκριμένο είδος επεξεργασίας είναι απαραίτητο, λαμβάνοντας υπόψιν το κατά πόσον είναι εφικτή η υιοθέτηση λιγότερο αδιάκριτης ως προς την ιδιωτική ζωή μεθόδου, όπως αντλήθηκε από τον G. Buttarelli, ευρωπαίο επόπτη προστασίας πρ. δεδομένων (Δούκα, 2020). Συνεπώς, θα πρέπει οι υπεύθυνοι επεξεργασίας ή οι εκτελούντες αυτήν (οργανισμοί/φορείς/επιχειρήσεις), να διαμορφώνουν τις συνθήκες και τα συστήματά τους κατά τρόπο τέτοιο, ώστε να μπορούν να αποδεικνύουν, ανά πάση στιγμή, τόσο ενώπιον των εποπτικών αρχών όσο και των δικαστηρίων, ότι είναι πλήρως συμμορφωμένοι με όσα προβλέπει ο GDPR. (Μήτρου, 2018)

Θα πρέπει να υπενθυμίσουμε στο σημείο αυτό την υποχρέωση διενέργειας εκτίμησης αντικτύπου σχετικά με την προστασία δεδομένων, που αναλύσαμε ήδη σε προηγούμενο κεφάλαιο, του άρθρου 35 του Γενικού Κανονισμού. Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 3 στοιχ' α' ορίζεται, πως απαιτείται αυτή στην περίπτωση συστηματικής και εκτενούς αξιολόγησης προσωπικών πτυχών φυσικών

προσώπων, που βασίζεται σε αυτοματοποιημένη επεξεργασία, περιλαμβανομένου και του **profiling**, ακολουθώντας την αιτιολογική σκέψη 89 που αναφέρεται στην χρήση νέων τεχνολογιών ή νέου τύπου, για τις οποίες δεν έχει προηγουμένως διενεργηθεί εκτίμηση αντικτύπου.

Τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης αποτελούν τεχνολογίες, που μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες των φυσικών προσώπων, ιδίως του καταναλωτή, καθώς και την ίδια την ασφάλεια των προσωπικών δεδομένων, τα οποία συλλέγουν και επεξεργάζονται.

Η ίδια η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως γνωστόν, έχει δημοσιεύσει τον Φεβρουάριο του 2020, την λεγόμενη **Λευκή βίβλο για την ΤΝ**, που θέτει τις διαβαθμίσεις κινδύνου, που διέπουν τα συστήματα αυτά, σε μια κλίμακα επί τη βάση πολύ χαμηλού κινδύνου έως πολύ υψηλού κινδύνου στην κορυφή, αναλόγως του τομέα, όπου τα συστήματα χρησιμοποιούνται και του σκοπού της χρήσης τους. Θέτει τις βάσεις ουσιαστικά για την ρύθμιση αυτών των εφαρμογών και τις ελάχιστες νομικές απαιτήσεις στο σχεδιαζόμενο κανονιστικό πλαίσιο. Έχουν ενδιαφέρον στη μετέπειτα Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής των Περιφερειών με θέμα **την Λευκή Βίβλο για την ΤΝ, κάποια σημεία όπου τονίζεται η ανάγκη, κάθε μελλοντική νομοθεσία ή πολιτική να εξετάζει, το θέμα της διαφάνειας και της «εξηγησιμότητας» των αλγορίθμων και της λογοδοσίας, της δικαιοσύνης και της ευθύνης εκείνου που κάνει χρήση της, όπως και του δικαιώματος των πολιτών να γνωρίζουν ποια είναι αυτά τα δεδομένα και οι αλγόριθμοι που θίγουν τα δικαιώματα ή τις πράξεις τους, ώστε να μπορούν να υπερασπιστούν τους εαυτούς τους ισότιμα και να τύχουν νομικής προστασίας** (στοιχεία 52, 53 Γνωμοδότησης).

Σε ένα άλλο σημείο θεωρεί, πως η χρήση τεχνολογιών ΤΝ είναι εξαιρετικά σημαντική για τις συνθήκες εργασίας και την ευημερία των εργαζομένων, ώστε τονίζεται η ανάγκη για την «ελαχιστοποίηση των δεδομένων και τη διαφάνεια, παράλληλα με τη θέσπιση σαφών κανόνων για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, με σκοπό τον περιορισμό του κινδύνου παρεμβατικής παρακολούθησης και κατάχρησης των προσωπικών δεδομένων» (Αυτόνομη συμφωνία πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων για την ψηφιοποίηση

2020), έτσι ώστε να διασφαλιστεί η ανθρώπινη αξιοπρέπεια. (στοιχ' 54 Γνωμοδότησης).

Τον Απρίλιο του 2021 προτάθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ο σχεδιασμός Κανονισμού για την θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη (η λεγόμενη AI Act), μέσα στα πλαίσια της πολιτικής δέσμευσής της για μια αξιόπιστη ΤΝ, που θα υπηρετεί τις ευρωπαϊκές ηθικές αξίες και τον άνθρωπο.

Ωστόσο, υπάρχουν ήδη κάποιες φωνές και μέσα στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο, που απαιτούν μια προσέγγιση του Κανονισμού περισσότερο ανθρωποκεντρική και ισορροπημένη, ώστε να προστατεύονται τα δικαιώματα των πολιτών και ειδικά των εργαζομένων. Ισχυρίζονται, πως ο Κανονισμός ενδιαφέρεται περισσότερο για την ανάπτυξη της ΤΝ και την εκτεταμένη χρήση της στην ευρωπαϊκή αγορά προς τους σκοπούς της οικονομικής ανάπτυξης, ενώ δεν δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στη χρήση της μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, όπου τίθεται σε επεξεργασία μεγάλος όγκος δεδομένων των εργαζομένων και κινδυνεύουν περισσότερο τα θεμελιώδη δικαιώματά τους.

Όλες οι παραπάνω νομοθετικές προσπάθειες και πρωτοβουλίες έχουν τεράστια σημασία για την ρύθμιση κάθε είδους επεξεργασίας, που πραγματοποιείται στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον και μέσω της πρακτικής του social media screening, αφού τα αδόμητα δεδομένα, που αντλούνται μέσω της πρακτικής αυτής, υπόκεινται σε επεξεργασία από τον ίδιο τον εργοδότη ή την εταιρεία, που της έχει ανατεθεί το έργο αυτό (με ανθρώπινη παρέμβαση ή με αυτοματοποιημένα μέσα ή με μικτό τρόπο) για συγκεκριμένους σκοπούς.

8.2 Το πλαίσιο προστασίας στις Η.Π.Α

Όσον αφορά τον έλεγχο του προφίλ των υποψηφίων στα social media στις ΗΠΑ, ως πρακτική αποτελεί πια θεσμό στις διαδικασίες πρόσληψης προσωπικού, αφού

ούτως ή άλλως ήταν παλαιόθεν συνηθισμένοι στις ΗΠΑ οι έλεγχοι αυτοί του υποβάθρου των υποψηφίων, αλλά και εργαζομένων. Συνήθως αυτά τα checks περιλαμβάνουν ένα συνδυασμό επαλήθευσης ταυτότητας του υποψηφίου (ταυτοποίησής του δηλαδή), επαλήθευσης της εκπαίδευσης και προϋπηρεσίας του μαζί με έλεγχο του ιστορικού του για ποινικές καταδίκες, σεξουαλικά εγκλήματα, καθώς και εξετάσεων για παράνομες ουσίες πριν την προσφορά της θέσης.

Το 2003, ιδρύθηκε η “NAPBS” (National Association of Professional Background Screeners) προκειμένου να εξασφαλιστούν η υψηλή αποτελεσματικότητα και τα ηθικά στάνταρ στην βιομηχανία αυτή των ελέγχων. Κάθε εταιρεία που δραστηριοποιείται σε αυτόν τον τομέα, είναι μέλος της NAPBS, και τα μέλη υποχρεούνται να συμμορφώνονται με την Πράξη “Fair Credit Reporting Act” και άλλες δίκαιες επιχειρηματικές πρακτικές. Οι εταιρίες αυτές διαφημίζονται ως περισσότεροι αντικειμενικές στις μεθόδους, που ακολουθούν και ταχύτερες σε σχέση με τους εσωτερικούς ελέγχους, εξαιτίας της πρόσβασης που έχουν σε εξειδικευμένες πηγές. Επίσης, αυτοσυστήνονται ως ειδικές στον χειρισμό των ευαίσθητων πληροφοριών των εργαζομένων και υποψηφίων και πως είναι σε θέση να γνωρίζουν, πώς να εξασφαλίσουν συμμόρφωση με τις διάφορες πολιτείες, που έχουν διαφορετικά ρυθμιστικά πλαίσια προστασίας των δεδομένων και της ιδιωτικότητας.

Η **“Fair Credit Reporting Act ή “FCRA”,** αποτελεί την βασική ομοσπονδιακή νομοθεσία, που επιβλέπει τα **background checks** και έχει θεσμοθετηθεί από την Ομοσπονδιακή Επιτροπή Εμπορίου. **Εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση, που έχει αναθέσει ο εργοδότης την διαδικασία του background check σε τρίτο μέρος (εταιρεία), που έχει ως δραστηριότητά της να συλλέγει τέτοιες πληροφορίες (US Equal Employment Opportunity Commission, 2014).** Σύμφωνα με αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει τον εργαζόμενο για τον επικείμενο έλεγχο και να λάβει συναίνεσή του εγγράφως (Federal Trade Commission, 2018). Ωστόσο, το έγγραφο της συναίνεσης δίνει μόνο την έγκριση για τον έλεγχο και δεν επηρεάζει την ευθύνη κατά την αρχή της λογοδοσίας του εργοδότη κατά την επεξεργασία αυτή. **Επίσης, υποχρεούται ο εργοδότης να πληροφορεί τον**

υποψήφιο για την ενδεχόμενη λήψη αποφάσεων εκ μέρους του, βάσει των προσωπικών πληροφοριών, που θα συλλέξει.

Αν ένας υποψήφιος δεν προσληφθεί εξαιτίας ενός στοιχείου στην αναφορά του check, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προσκομίσει αντίγραφο της στον υποψήφιο μαζί με μια περίληψη των δικαιωμάτων του, που δίνει σε αυτόν τα στοιχεία επικοινωνίας της εταιρείας. που έκανε τον έλεγχο, προκειμένου ο ίδιος οι υποψήφιος να διαπιστώσει τις πιθανές πλημμέλειες της αναφοράς, βάσει της οποίας δεν του προσφέρθηκε η θέση. Η "FCRA" περιλαμβάνει ακόμη και διατάξεις σχετικά με το δικαίωμα διαγραφής ("Disposal Rule") των αναφορών ελέγχου, όχι μόνο για τους εργαζόμενους αλλά και για τους καταναλωτές, προκειμένου να προστατεύεται η ιδιωτικότητα των προσώπων, των οποίων τα προσωπικά δεδομένα είχαν προηγουμένως υποβληθεί σε έλεγχο.

Περαιτέρω, ισχύουν και οι ομοσπονδιακοί νόμοι κατά των διακρίσεων (**federal antidiscrimination laws**), που επιβάλλονται από την "EEOC" (the Equal Employment Opportunity Commission). Οι νόμοι αυτοί απαγορεύουν τις διακρίσεις βάσει φυλής, εθνικής προέλευσης, φύλου, θρησκείας, αναπηρίας, γενετικής κατάστασης, όπως πχ οικογενειακού ιατρικού ιστορικού και ηλικίας. Σε αντίθεση με τον FCRA, καταλαμβάνουν όλους τους ελέγχους, είτε έχουν πραγματοποιηθεί από τρίτα μέρη, είτε από τον ίδιο τον εργοδότη με εσωτερικό έλεγχο. Σε καμία περίπτωση ο εργοδότης δεν μπορεί βάσει των δεδομένων, που έχει συλλέξει, να προβεί σε δυσμενείς διακρίσεις εις βάρος υποψηφίων με τις αποφάσεις, που θα λάβει. Απαγορεύεται επίσης, η απόφαση του check να βασιστεί στα κριτήρια της φυλετικής καταγωγής ή του φύλου του υποψηφίου.

Όπως είναι γνωστό τέλος, οι διάφορες πολιτείες των ΗΠΑ διαθέτουν διαφορετικά κανονιστικά πλαίσια ρύθμισης των ελέγχων αυτών. Η μεγαλύτερη τους διαφορά έγκειται στον βαθμό, που σε κάθε μία επιτρέπεται να λαμβάνεται υπόψιν το αρχείο των ποινικών καταδικών των υποψηφίων. Αυτοί οι νόμοι (αποκαλούμενοι ως "Ban the Box laws"), ενθαρρύνουν τους εργοδότες να μην περιλαμβάνουν ερωτήσεις σχετικά με το ποινικό παρελθόν των υποψηφίων, ώστε να μην αποκλείονται οι

υποψήφιοι που έχουν ποινικό μητρώο, κατά την πρόσβασή τους σε επαγγελματικές ευκαιρίες.

Σχεδόν οι μισές από τις πολιτείες σταδιακά από το 2012 (ενδεικτικώς Αρκάνσας, Καλιφόρνια, Γιούτα, Κολοράντο κλπ) (NCSL, State Social Media Privacy Laws, 2021) εισήγαγαν νομοθεσία, που προστατεύει υποψήφιους και εργαζομένους έναντι των εργοδοτών, όταν οι τελευταίοι απαιτούν από αυτούς, να τους κοινοποιήσουν/παράσχουν τα ονόματα χρήστη και/ή τους κωδικούς πρόσβασής τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, τους υποχρεώνουν να αλλάζουν τις ρυθμίσεις ιδιωτικότητάς τους σε αυτά, να εκθέτουν παρουσία των ίδιων το προφίλ τους ή να εντάσσουν υποχρεωτικά στη λίστα των “φίλων” τους οποιοδήποτε άτομο τους υποδεικνύουν οι εργοδότες. Η νομοθεσία αυτή είχε ως στόχο να αποτρέψει τους εργοδότες από το να ζητούν τις κωδικούς εισόδου των εργαζομένων σε προσωπικούς λογαριασμούς τους στα social media, ως προϋπόθεση για την προσφορά της θέσης εργασίας ή την διατήρηση της υπάρχουσας θέσης (NCSL, State Social Media Privacy Laws, 2021).

Σε είκοσι έξι (26) πολιτείες έχουν τεθεί σε ισχύ νόμοι με εφαρμογή στους εργοδότες, σε δέκα πέντε (15) στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και σε μία (1), (Wisconsin) με εφαρμογή στους ιδιοκτήτες ακινήτων. Το 2016, η Γενική Νομική Επιτροπή (Uniform Law Commission) υιοθέτησε την Πράξη για την online προστασία της ιδιωτικότητας εργαζομένων και φοιτητών (Employee and Student Online Privacy Protection Act) (NCSL, State Social Media Privacy Laws, 2021).

ΚΕΦ. 9 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΝΑ ΘΕΜΙΤΟ SOCIAL MEDIA SCREENING

Όπως είδαμε στα προηγούμενα κεφάλαια, ο Κανονισμός προσδιορίζει υψηλές ευθύνες για τους φορείς, που επεξεργάζονται τα δεδομένα μας, οι οποίοι οφείλουν να φροντίζουν για την ασφαλή τους επεξεργασία (ενημέρωση ΑΠΔΠΧ από την επίσημη ιστοσελίδα της). **Οι πληροφορίες στο διαδίκτυο είναι δημοσίως προσβάσιμες και αυτό από μόνο του δεν δικαιολογεί την παραβίαση της ιδιωτικότητας του υποψηφίου ή εργαζομένου (Brown, Vaughn 2011).** Προκειμένου αυτός να προστατευθεί από τις ενδεχόμενες αρνητικές συνέπειες του social media screening, που αναλύσαμε, θα πρέπει ο ίδιος να φροντίζει τις ρυθμίσεις του απορρήτου του στα μέσα και να περιορίζει το κοινό του. **Η ελληνική εποπτική αρχή συστήνει να είμαστε προσεκτικοί στον τρόπο με τον οποίο αποκαλύπτουμε πληροφορίες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και αλλού, καθώς και υποψιασμένοι για το ποιοι μπορεί να χρησιμοποιήσουν τα προσωπικά μας δεδομένα (ενημέρωση ΑΠΔΠΧ για την ασφαλή χρήση των ηλεκτρονικών εφαρμογών από την επίσημη ιστοσελίδα της).**

Από την άλλη πλευρά, οι εργοδότες θα πρέπει να διασφαλίζουν, πως οι πολιτικές, που ακολουθούνται από τα τμήματα HR της επιχείρησής τους, που είναι επικεφαλής συνήθως των διαδικασιών αυτών, δεν προκαλούν διαρροή ή πλήγμα στα προσωπικά δεδομένα υποψηφίων και εργαζομένων.

Προτείνονται λοιπόν από διάφορους οργανισμούς διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού κυρίως των ΗΠΑ, κάποιες κατευθύνσεις στους εργοδότες, σχετικά με το social media screening, ιδίως των υποψηφίων για μια θέση εργασίας, οι οποίες έχουν ως στόχο την καθιέρωση και προώθηση της όσο το δυνατόν, πιο θεμιτής και αποτελεσματικής εφαρμογής της πρακτικής αυτής.

Συστήνεται στους επαγγελματίες του HR, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι οι πληροφορίες, που συλλέγονται και χρησιμοποιούνται από το social media screening δεν είναι άσχετες με την θέση που προτείνεται και πως όλη η διαδικασία δεν οδηγεί σε παράνομες διακρίσεις ανάμεσα σε υποψηφίους, μια δέσμη μέτρων, όπως τα ακόλουθα (πηγή SHRM HOW-TO GUIDES):

- **Να δημιουργείται και να αναπτύσσεται συγκεκριμένη πολιτική social media screening**, ώστε να διευκολύνεται η όσο το δυνατόν ορθότερη εκτίμηση της εργασιακής απόδοσης του υποψηφίου, χωρίς απαγορευμένες διακρίσεις αλλά με βάση την αρχή της ισότητας. Η πολιτική αυτή, καλό είναι να περιλαμβάνει τον ορισμό του προσώπου, που θα διενεργεί το screening (μπορεί να είναι συγκεκριμένο πρόσωπο ή πρόσωπα του τμήματος HR ή τρίτος ως εξωτερικός συνεργάτης), να προσδιορίζει τις θέσεις και τα τμήματα, για τα οποία θα διενεργείται βάσει των αναγκών του εργοδότη, να ορίζεται η διαδικασία που θα ακολουθείται ακριβώς (ποιες πληροφορίες από ποιες πηγές θα συλλεγούν και θα χρησιμοποιηθούν), καθώς και να διασφαλίζεται, ότι δεν θα έχουν ζητηθεί τα passwords των υποψηφίων, γεγονός, που μπορεί να προσκρούει στην ομοσπονδιακή ή/και πολιτειακή νομοθεσία. Ακόμη, βάσει της πολιτικής αυτής, δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα συνηθισμένα μόνο μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως το Facebook, Twitter, Youtube, Instagram, LinkedIn κλπ, που χρησιμοποιούνται δηλαδή από τον γενικό πληθυσμό, αλλά και άλλες πηγές, που φαίνονται περισσότερο δημοφιλείς σε συγκεκριμένες εθνότητες υποψηφίων (πχ λατινοαμερικανοί, αφροαμερικανοί), όπως διάφορες επαγγελματικές και συνδικαλιστικές ενώσεις, διαδικτυακές εφημερίδες και περιοδικά. Τέλος, θα πρέπει τα διάφορα τμήματα HR να εξετάζουν πληροφορίες και δεδομένα υποψηφίων, που να είναι **απολύτως σχετικά με την θέση εργασίας** και να ορίζεται το πρόσωπο, που θα λάβει την αναφορά μετά την ολοκλήρωση του screening, καθώς και τι ακριβώς θα περιλαμβάνει η αναφορά αυτή (screenshots λχ).

- **Να ορίζονται από πριν τα πεδία ενδιαφέροντος του εργοδότη για τα οποία επιθυμεί αυτός να συλλέξει πληροφορίες**, με την μορφή κατηγοριών για κάθε θέση, ώστε να περιορίζεται το εύρος των πληροφοριών σε αυτές, που είναι χρήσιμες για την θέση και τις αρμοδιότητές της. Τέτοια πεδία ενδιαφέροντος μπορεί να είναι η εκπαίδευση, η προϋπηρεσία, η συμμετοχή του υποψηφίου σε ενώσεις ή οργανισμούς και άλλα σημαντικά κριτήρια. Για παράδειγμα, η παρουσία του υποψηφίου στα social media κρίνεται ως επί το πλείστον σημαντικό στοιχείο ως προς την αξιολόγηση ενός υποψηφίου για μια θέση επικοινωνίας και δημοσίων σχέσεων σε μία επιχείρηση. Με αυτό τον τρόπο αποφεύγονται οι επικίνδυνες

επεξεργασίες πρ. δεδομένων, που μπορεί να παραβιάζουν την ιδιωτικότητα, αντίθετα με την αρχή της θεμελιώδους αρχής του σκοπού.

- Το **screening** να διενεργείται σε συγκεκριμένα sites, όπως απαιτείται από την πολιτική, που έχει χαράξει ο εργοδότης ή με ανοιχτή και γενική έρευνα στο διαδίκτυο βάσει του browser, που συνήθως χρησιμοποιείται. Πολλές φορές συμφέρει και εξυπηρετεί περισσότερο, το πρόσωπο που κάνει το screening να μην χρησιμοποιεί τον προσωπικό του λογαριασμό στα μέσα, αλλά να δημιουργεί ένα ID υπό το όνομα της εταιρείας, που εκπροσωπεί ή ενός πιο εξειδικευμένου ονόματος (πχ HR ABC Company) και μέσω αυτού να ελέγχει τις πληροφορίες που χρειάζεται να ελέγξει για έναν υποψήφιο, χρησιμοποιώντας κάποιες φορές και διάφορα business tools, που διατίθενται έναντι ενός συνήθως μικρού αντιτίμου, αναλόγως και των συγκεκριμένων αναγκών της επιχείρησης. Στην αναζήτηση αυτή στο διαδίκτυο μπορεί να χρησιμοποιούνται λέξεις κλειδιά όπως πχ η λέξη site αν ο υποψήφιος διατηρεί κάποιο blog, να αναζητείται το όνομά του σε λίστες παρευρισκομένων σε σεμινάρια και εκδηλώσεις, που σχετίζονται με την θέση εργασίας, σε δελτία τύπου, εταιρικά έγγραφα και πλείστες άλλες αναρτήσεις. Όλες οι πηγές, που χρησιμοποιήθηκαν και οι μέθοδοι screening που ακολουθήθηκαν, θα πρέπει να εμπεριέχονται στην τελική γραπτή αναφορά, που θα προσκομιστεί στο πρόσωπο, το οποίο θα λάβει την απόφαση της πρόσληψης (στον εργοδότη συνηθέστατα), ενώ στις περιπτώσεις, που έχει περιληφθεί στην αναφορά συγκεκριμένο site, που έχει βαρύνουσα σημασία για την θετική ή αρνητική αξιολόγηση του υποψηφίου, θα πρέπει να αναφέρεται το URL του, ακόμη και να συμπεριλαμβάνεται screenshot της επίμαχης πληροφορίας (πχ tweets, σχόλια που δείχνουν μεγάλη συμμετοχή σε επαγγελματικές ενώσεις κλπ).

- **Οποσδήποτε να προσκομίζονται τελικές γραπτές αναφορές μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αυτής, μόνο στα πρόσωπα που είναι εντεταλμένα γι' αυτό τον ρόλο** (πιθανότατα στον διευθυντή προσλήψεων και το τμήμα HR), από την πολιτική του social media screening, όπως αυτή έχει χαραχθεί λεπτομερώς από τον οργανισμό. **Επίσης, τα αποτελέσματα των αναφορών αυτών να σχετίζονται αυστηρά και αποκλειστικά με την θέση και το**

αντικείμενό της, που προσφέρεται, ώστε να μην αξιολογούνται αρνητικά υποψήφιοι, που δεν διαθέτουν προφίλ σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης για παράδειγμα, αλλά ούτως ή άλλως η παρουσία τους σε αυτά δεν κρίνεται καθόλου απαραίτητη για το αντικείμενο της θέσης. Δεν θα πρέπει επίσης, το πρόσωπο που διενεργεί το screening να λησμονεί, πως αυτό αποτελεί μόνο ένα μέρος της διαδικασίας πρόσληψης και δεν είναι πιο σημαντικό από την συνέντευξη, την προϋπηρεσία και άλλους παράγοντες, που παίζουν αποφασιστικό ρόλο στην λήψη της απόφασης για μια πρόσληψη.

- Τέλος, θα πρέπει να διατηρούνται όλα τα αρχεία και έγγραφα που αφορούν το social media screening, από τα οποία προκύπτει το χρονικό διάστημα που διενεργήθηκε, τα βήματα ένα προς ένα, που ακολούθησε το πρόσωπο που το διενήργησε, οι πληροφορίες, οι σχετιζόμενες με την θέση, που συνελλέγησαν και έτυχαν επεξεργασίας καθώς και οι ίδιες οι αποφάσεις της εργοδοσίας που ελήφθησαν ως απόρροια του ελέγχου των μέσων κοινωνικής δικτύωσης των υποψηφίων. Μάλιστα όλα τα αρχεία αυτά που σχετίζονται με την πρόσληψη (συμπεριλαμβανομένης και της γραπτής αναφοράς), συστήνεται να διατηρούνται για έναν χρόνο από την εταιρεία και κατόπιν να καταστρέφονται ακολουθώντας τα υφιστάμενα οργανωτικά πρωτόκολλα. Στο σημείο αυτό, βλέπουμε μια παράλληλη πορεία με την ευρωπαϊκή έννομη τάξη, αφού σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 στοιχ' ε' του Κανονισμού, απαιτείται να διατηρούνται τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα υπό την μορφή, που επιτρέπει την ταυτοποίηση των υποκειμένων τους, μόνο για το διάστημα που απαιτείται για τους σκοπούς της επεξεργασίας, με κάποιες εξαιρέσεις για μεγαλύτερα διαστήματα, στις περιπτώσεις, που ορίζει το Κανονισμός.

Κατά την **Vincenza Caruso Valente**, manager του τμήματος staffing, retail και franchise business της Sterling (μεγάλου παρόχου υπηρεσιών ελέγχου background και ταυτοποίησης), **θα πρέπει καταρχάς να προσδιορίζονται σε μία επιχείρηση οι κορυφαίες περιοχές ρίσκου, όσον αφορά το social media screening, οι οποίες μπορεί να αφορούν το ρίσκο/κίνδυνο για την νομιμότητα, το brand και την**

κουλτούρα της εταιρείας. Τα άτομα, που προορίζεται να ενσωματωθούν στο εργατικό δυναμικό μιας εταιρείας, πιθανότατα θα εκπροσωπούν τα προϊόντα της, θα επηρεάζουν τους πελάτες της και θα έχουν πρόσβαση στους πόρους και τις υποδομές της εταιρείας, που σημαίνει ότι είναι πολύ σημαντικό να εκτιμάται το ρίσκο πριν τη λήψη μιας συγκεκριμένης απόφασης. Έπειτα, θα πρέπει να αξιολογείται τακτικά το πρόγραμμα screening, που ακολουθείται, ώστε να υπόκειται σε αλλαγές και τροποποιήσεις, όταν έχει αλλάξει για παράδειγμα το κοινωνικό περιβάλλον. Πολύ σημαντική είναι η συνεργασία με τρίτα μέρη ή πρόσωπα, τα οποία είναι σε θέση να δημιουργήσουν τις διαδικασίες, που οδηγούν σε ηθικές αποφάσεις μέσω ορθών εκτιμήσεων ρίσκου καθώς και να **αναγνωρίζουν τις συμπεριφορές στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης**, που εναρμονίζονται με την εταιρική κουλτούρα (Valente Caruso, 2021)

Η σύγχρονη βιβλιογραφία για το θέμα, περιλαμβάνει προτάσεις μέσω αξιόπιστων ερευνών, που είναι αρκετά χρήσιμες. **Προτείνεται να πληρούνται όλες οι προϋποθέσεις για ένα νόμιμο και ηθικό social media screening, που αν δεν είναι δυνατό να επιτευχθεί μέσα από εγγυήσεις και αποτελεσματικές οργανωτικές και τεχνικές διαδικασίες, να μην υπάρχει καθόλου ως επιλογή για την πρόσληψη και αξιολόγηση προσωπικού.** Καθώς η ψηφιακή επικοινωνία συνεχίζει να θέτει προκλήσεις στις πρακτικές επιλογής και πρόσληψης (Holland and Jeske, 2017), το social media screening θα πρέπει να αξιολογείται και να χρησιμοποιείται ως μέθοδος μέσα στα πλαίσια **μιας υπεύθυνης και αξιόπιστης πολιτικής διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού (HR)**, που θα ωφελήσει μακροπρόθεσμα τόσο την εταιρεία όσο και τους ίδιους τους μελλοντικούς εργαζόμενους (Vosen, 2021).

Μάλιστα, η πανδημία του ιού covid παγκοσμίως τα τελευταία χρόνια, έχει καταστήσει επιτακτική την ανάγκη των εταιρειών να ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις μέσα από την αποτελεσματική χρήση των ψηφιακών επικοινωνιών (Guo et al, 2020).

Σύμφωνα με το συμπέρασμα των Kluemper και λοιπών (2015) **σχετικά με το πόσο δίκαιο είναι το social media screening**, θεωρώντας, πως αναλόγως της

προσέγγισής του, οι υποψήφιοι ίσως δεν αντιδρούν πάντα αρνητικά σε αυτό, θα πρέπει οι προσπάθειες στον τομέα, που βασίζονται σε έρευνες, να οικοδομήσουν μια δικαιότερη διαδικασία. Προτείνεται λοιπόν να ακολουθείται από τις εταιρείες μια πάγια πολιτική social media screening και να γίνεται μια διακριτή ανάθεση ρόλων και αρμοδιοτήτων στα πρόσωπα, που πρόκειται να εμπλακούν στην όλη διαδικασία και στην λήψη της εργοδοτικής απόφασης. Ακόμη, προτείνεται να διενεργείται **ανάλυση των απαιτήσεων της θέσης, ώστε να υπόκεινται σε επεξεργασία μόνο τα σχετικά με την θέση, δεδομένα και τέλος, να εξασφαλίζεται ένα επίπεδο διαφάνειας, προηγούμενης ενημέρωσης των υποψηφίων, ότι πρόκειται να ελεγχθούν τα προφίλ τους στα social media, καθώς και εκατέρωθεν επικοινωνίας** (Vosen, 2021).

Στο πλαίσιο αυτό τέλος της χρήσης των συστημάτων τεχνητής νοημοσύνης στον χώρο της εργασίας, που παρουσιάσαμε εκτενώς στην προηγούμενη ενότητα, **ας μην λησμονούμε την Γνωμοδότηση της ευρωπαϊκής επιτροπής των περιφερειών για τη Λευκή Βίβλο, η οποία συμφωνεί στο σημείο 54, δεύτερο εδάφιο, ότι είναι σημαντική η συμβολή των εκπροσώπων των εργαζομένων στην εξέταση των ζητημάτων, που αφορούν τα δεδομένα και την προστασία της ιδιωτικότητας καθώς και την παρακολούθηση, συνδέοντας την συλλογή δεδομένων με συγκεκριμένο και διαφανή σκοπό, που εξασφαλίζει τη διαφάνεια, όταν τα συστήματα αυτά χρησιμοποιούνται σε διαδικασίες ανθρωπίνων πόρων.**

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Είναι σαφές, πως τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και οι πλείστες χρήσεις τους έχουν δημιουργήσει νέες συνθήκες βίωσης της πραγματικότητας και έχουν επηρεάσει τόσο την προσωπική όσο και την επαγγελματική ζωή των ατόμων. Πια, η παρουσία μας στον ψηφιακό κόσμο αναδεικνύεται εξίσου σημαντική με αυτή στον φυσικό, καθιστώντας, όμως γι' αυτό το λόγο, επιτακτικότερη την ανάγκη προστασίας των προσωπικών δεδομένων μας έναντι οποιασδήποτε επεμβάσεως από κρατικούς και ιδιωτικούς φορείς.

Η υιοθέτηση μέσα στον εργασιακό χώρο, πρακτικών, όπως το social media screening, θέτει τεράστιες προκλήσεις για τα θεμελιώδη δικαιώματα των ατόμων, αναδεικνύοντας και νέες υποχρεώσεις ταυτόχρονα και στα δύο μέρη, που αφορά **Ο εργοδότης έχει μεγάλη ευθύνη κατά την επιτήρηση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης των υποψηφίων και των εργαζομένων του**, η οποία τον δεσμεύει στον προσδιορισμό του είδους των δεδομένων, που χρειάζεται να επεξεργαστεί για τον σκοπό, που επιδιώκει, του υποδεικνύει το θεμιτό όριο της συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων αυτών, καθώς και τον τρόπο χρήσης τους για την λήψη της τελικής του απόφασης.

Για να είναι δίκαιη και ορθή η απόφαση που στηρίζεται στο social media screening, ανεξαρτήτως, αν αυτή επηρεάζει θετικά ή αρνητικά τον αποδέκτη της, θα πρέπει να λαμβάνονται, μεταξύ άλλων, υπόψιν κάποιοι παράγοντες, μη ευκρινείς και σταθεροί πάντα, καθώς πρόκειται για ένα ζήτημα ιδιαίτερα ευαίσθητο, ειδικά από την πλευρά του αδύναμου μέρους, που είναι το άτομο, που αναζητά εργασία ή ήδη εργάζεται σε μια επιχείρηση, αλλά και του εκάστοτε εργοδότη, που προωθεί συγκεκριμένη κουλτούρα για την επιχείρησή του και επιδιώκει συγκεκριμένους οικονομικούς και άλλους στόχους.

Οι παράγοντες αυτοί, που είναι ρευστοί και διαμορφώνονται δυναμικά κατά την εξέλιξη των μέσων και των κοινωνιών, **αφορούν στην συνειδητοποίηση κατά περίπτωση, πως οι δραστηριότητες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης δεν μπορούν να αποτυπώνουν την γενικότερη στάση των ατόμων, την προσωπικότητα ή**

τον χαρακτήρα και την αισθητική τους, ώστε να κρίνονται πολλές φορές ως μη αξιόπιστες και βάσιμες πηγές στην διαδικασία λήψης των αποφάσεων του εργοδότη. Οι χρήστες που συμμετέχουν στα μέσα, εκφράζουν την ιδιωτική τους αυτονομία μέσω των απόψεων και των σκέψεών τους που μοιράζονται με φίλους και ομοϊδεάτες, μέσα σε ένα μην αυστηρό και μη επαγγελματικό περιβάλλον. Οι αντιδράσεις των ατόμων, τα σχόλια, οι φωτογραφίες και τα βίντεο, που αναρτούν στις σελίδες τους, αντικατοπτρίζουν κατά έναν εφήμερο και αποσπασματικό τρόπο, ένα μέρος όσων ενεργούν, σκέφτονται ή αισθάνονται μια δεδομένη χρονική στιγμή ή περίοδο, ώστε να μην αποτελούν, ευλόγως, μια έγκυρη και αξιόπιστη βάση αξιολόγησής τους, αναφορικά με την καταλληλότητα ή εικαζόμενη μελλοντική απόδοση σε μία συγκεκριμένη θέση.

Υπάρχουν ήδη αρκετές έρευνες που έχουν ασχοληθεί με την ψυχολογία των χρηστών των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Μία πολύ σημαντική από αυτές, που δημοσιεύτηκε στο επιστημονικό περιοδικό " Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America" το 2014, κατέδειξε πως οι συναισθηματικές καταστάσεις είναι μεταδοτικές, κάνοντας τους ανθρώπους να βιώνουν τα ίδια συναισθήματα, χωρίς καν να το γνωρίζουν. Δηλαδή, δεν είναι λίγες οι φορές, που ένας χρήστης επηρεασμένος από όλη την περιρρέουσα ατμόσφαιρα μας πλατφόρμας, παρουσιάζει πολύ θετικά συναισθήματα, τα οποία μπορεί να μην είναι καν δικά του.

Παρατηρούμε λοιπόν, πως οι χρήστες δεν παρουσιάζουν μια αληθινή εικόνα του εαυτού τους στα μέσα, αντιθέτως επιδιώκουν να φαίνονται χαρούμενοι, ελκυστικοί ή δημοφιλείς, αποφεύγοντας να αποτυπώνουν αρνητικές καταστάσεις και συναισθήματα, όπως θλίψη ή μοναχικότητα. Μάλιστα, το γεγονός, πως κάποιος δεν αναρτά συνεχώς αρνητικές σκέψεις του ή δεν χρησιμοποιεί θλιμμένα emojis στη διάδρασή του με άλλους χρήστες ή στην αρχική του σελίδα στο προφίλ του, μπορεί να αποτελεί έναν τρόπο ψυχικής άμυνάς του, πολύ δε περισσότερο, δεν σημαίνει αυτομάτως, ότι το άτομο αυτό δεν αντιμετωπίζει ή έχει ξεπεράσει κάποια σοβαρή κρίση στη ζωή του.

Ομοίως, η προάσπιση του έννομου συμφέροντος, που επιδιώκει ο εργοδότης, όπως για παράδειγμα η προστασία της επιχειρηματικής του φήμης, όταν αποτελεί την νόμιμη βάση για την χρήση του social media screening και την συνακόλουθη επεξεργασία των πρ. δεδομένων, δεν θα πρέπει να επηρεάζεται από τις προσωπικές του απόψεις περί ηθικής και τρόπου ζωής, που θα έπρεπε να τηρούν υποψήφιοι και εργαζόμενοι, αλλά ούτε και από την πίεση της πλειοψηφίας ή του κίτρινου τύπου, ΜΜΕ κλπ, σε βάρος των δικαιωμάτων της μειοψηφίας ή συγκεκριμένης ομάδας προσώπων. Ακόμη, θα πρέπει οι ίδιοι οι εργοδότες να μην ταυτίζουν τις πολιτικές, κοινωνικές, θρησκευτικές απόψεις των εργαζομένων τους με την κουλτούρα της επιχείρησής τους, ώστε να μην καταλήγει να αποτελεί το social media screening μια επικίνδυνη διαδικασία γι' αυτούς, που μπορεί να τους επιβάλει κυρώσεις, εξαιτίας καταπάτησης εκ μέρους τους θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να καταστεί κεντρική αντίληψη, πως τα δημόσια προφίλ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης με τα κάθε είδους δεδομένα που διαχέονται σε αυτά, δεν συνεπάγονται την απέκδυση και απώλεια εκ μέρους των χρηστών τους κάθε ίχνους ιδιωτικότητας και προσδοκίας προστασίας της και πως η θεμελιώδης αρχή της αναλογικότητας, μας υποχρεώνει να σταθμίζουμε όσο το δυνατόν πιο δίκαια και αποτελεσματικά τα αντιτιθέμενα συμφέροντα εντός ή εκτός δικαστικών αιθουσών.

Υπό τις συνθήκες αυτές, χρειάζεται να υιοθετήσουμε μια ψύχραιμη ματιά και ενατένιση για το μέλλον, μέσω ενός λειτουργικού μοντέλου συνεργασίας και ψηφιακής υπευθυνότητας, που θα συνδυάζει με σεβασμό τις εξελίξεις στον τηλεπικοινωνιακό τομέα και τον εν γένει τεχνολογικό, με τις νομικές επιταγές για την προστασία του προσώπου και τις παραδοσιακές ηθικές και περί δικαίου αξίες. Η θωράκιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών στον τομέα της εργασίας, μεταξύ άλλων, συνιστά δείκτη ευημερίας κάθε σύγχρονου κράτους δικαίου και συνδέεται άμεσα με τις απαιτήσεις των κοινωνιών για έναν βίο, όπου δύνανται και δικαιούνται να διάγουν με αξιοπρέπεια, ασφάλεια και αίσθηση νοήματος, συνδράμοντας στην υγιή τους ανάπτυξη και πρόοδο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΜΕΛΕΤΕΣ

Ελληνική βιβλιογραφία – Μελέτες

Βλαχόπουλος Σπ., 2019 Ελευθερία έκφρασης και δικαίωμα στην Εργασία, Επ. Εργ. Δικαίου, σ. 1383-1387

Βόρρας Α., Μήτρου Λ., 2018, Τεχνητή Νοημοσύνη και προσωπικά δεδομένα. Μια θεώρηση υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (ΕΕ)2016/679, Τεύχος 4/2018, Οκτώβριος - Νοέμβριος - Δεκέμβριος 2018, Περιοδικό Δίκαιο Τεχνολογίας & Επικοινωνίας (ΔΙΤΕ, πρώην Δίκαιο Μέσων Ενημέρωσης & Επικοινωνίας/ΔΙΜΕΕ)

Δούκα Β., 2020, Μελέτη: Η λήψη “πλήρως αυτοματοποιημένων αποφάσεων” από τον εργοδότη: Το άρθρο 22 του Γενικού Κανονισμού προσωπικών δεδομένων (Κανονισμός 2016/679 - Γ.Κ.Π.Δ), Επ. Εργ. Δικαίου, Τόμος 79^{ος}, τεύχος 3, σελ 373-374, 383.

Κουκιάδης Ι., 1995, Εργατικό Δίκαιο, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη, σελ. 359.

Μαλαγαρδή Α., 2014, Υπηρεσίες κοινωνικής δικτύωσης και εργασιακές σχέσεις, Επ Εργ. Δικαίου, τόμος 73^{ος}, σελ. 248 σ. 248, βιβλ αναφορά υπ’ αριθμ. 35, σ. 249

Μήτρου Λ., 2018, Η αρχή της λογοδοσίας στο βιβλίο: Λ. Κοτσαλή/Κ. Μενουδάκου (επιμ), “Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Προσωπικών Δεδομένων (GDPR), Νομική διάσταση και πρακτική εφαρμογή”, σελ. 172επ

Μήτρου, Λίλιαν, 2017, Μελέτη: Ιδιωτικότητα, προσωπικά δεδομένα και εργασιακές σχέσεις, Επ. Εργ. Δικαίου, τόμος 76^{ος}, τεύχος2, σελ. 152, βιβλ. Αναφορά υπ’ αριθμ. 78 και η απόφαση 963/2016 Εφ. Αθηνών στην ιστοσελίδα <https://www.lawspot.gr/sites/default/files/images/nea/misc/efath-963.2016.pdf>, τελευταία προσπέλαση 3-7-22

Μήτρου Λ., 2016, Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων σε Κοτσαλή Λ., Προσωπικά Δεδομένα-Ανάλυση-Σχόλια-Εφαρμογή, σ. 191 επ., Νομική

Βιβλιοθήκη, Κεφάλαιο 11° Η προστασία δεδομένων των εργαζομένων, Παρ. 4. Το κανονιστικό πλαίσιο της προστασίας δεδομένων των εργαζομένων, Λίλιαν Μήτρου, Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Αιγαίου, σελ. 194-212

Μήτρου Λ., 2002, “Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων-Η συμβολή της Αρχής” σε Π. Δόνος/Λ. Μήτρου/Φ. Μίτλεττον/Β. Παπακωνσταντίνου”, Η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και η επαύξηση της προστασίας των δικαιωμάτων, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 21-44.

Παναγοπούλου Κουτνατζή Φ., 2011, Χρήση facebook εν ώρα εργασίας ως λόγος απόλυσης, Εφημερίδα Διοικητικού Δικαίου, σελ. 213

Παπαντωνίου Ν., 1983, Γενικές Αρχές του αστικού δικαίου, Σάκκουλας, Αθήνα

Περτσινίδου Α., 2019, Μελέτη: Η κατάρτιση εξατομικευμένων προφίλ ως εργαλείο αξιολόγησης στο ψηφιακό περιβάλλον εργασίας. Εξόρυξη γνώσης από βάσεις δεδομένων: Κίνδυνοι και προκλήσεις, Επ. Εργ. Δικαίου, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 8, σελ. 942-945, 949, 952.

Σιδέρης, Δημήτρης, 2018, Μελέτη: Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης στη σχέση εργασίας, Επ. Εργ. Δικαίου, Τόμος 77^{ος}, τεύχος 10, σ. 1181 επ, σ. 1188, βιβλ. Αναφορές υπ’ αριθμ. 51,52.

Ξένη βιβλιογραφία – Μελέτες

Gerhart Barry, Raymond Andrew Noe., Hollenbeck John R., Wright Patrick M., 2014, Book: Fundamentals of Human Resource Management, 5th edn, New York, McGraw-Hill Education

Holland, P., & Jeske, D., 2017, Changing role of social media at work: Implications for recruitment and selection. In T. Bondarouk, J. M. Huub, & E. Parry (Eds.), *Electronic HRM in the smart era* Emerald Publishing Limited, p. 115–129.

James Michael, 1994, *United Nations Digital Library, Privacy and human rights : an international and comparative study, with special reference to developments in information technology*, Unesco

Kluemper, D. H., Davison, H. K., Cao, X., & Wu, B., 2015, Social networking websites and personnel selection: A call for academic research. In I. Nikolaou & J. K. Oostrom (Eds.), *Employee recruitment, selection, and assessment: Contemporary issues for theory and practice*, Taylor and Francis, p. 61–79.

Mantouvalou Virginia, 2018, UCL Faculty of Law, UCL Working Paper Series, 'I Lost my Job Over a Facebook Post – Was that Fair?, Discipline and Dismissal for Social Media Activity (No.2/2018).

Marsoof, A., 2008, 'The Right to Privacy in the Information Era: A South Asian Perspective', *SCRIPT*-ed 5, no.8: 554 at pp.560-561

Noe, R., Hollenbec, J., Gerhart, B., Wright, P. (2014), *Human resource management: gaining a competitive advantage*, 9th ed, McGraw: Hill Education.

Zerfass, A., Verhoeven, P., Tench R., Moreno, A. and Verčič, D., (2011) *European Communication Monitor. In Empirical insights into strategic communication in Europe. Results of a survey in 43 countries*, Brussels, Belgium: EACD/EUPRERA, Helios Media.

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Ξένη

Aichner Thomas, Grünfelder Matthias, Maurer Oswin, and Jegeni Deni, Apr 2021, *Twenty-Five Years of Social Media, , A Review of Social Media Applications and*

Definitions from 1994 to 2019, *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking* (liebertpub.com), p. 215-222, <https://doi.org/10.1089/cyber.2020.0134>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Andrews, C., 2012, Social media recruitment. *Applied Clinical Trials*, 21(11), 32.

Baer K., Stephanie, October 7, 2019, A Potential Employer Called A 24-Year-Old Unprofessional For Posting Bikini Photos And It Backfired, , BuzzFeed News Reporter, <https://www.buzzfeednews.com/article/skbaer/bikini-photo-shaming-employer-instagram>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Baym Nancy K., May 11, 2015, Research Article: Social Media and the Struggle for Society, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2056305115580477>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Brown R., V., & E. Vaughn, D., 2011, The writing on the (Facebook) wall: The use of social networking sites in hiring decisions. *Journal of Business and Psychology*, 2, 219-220. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9221-x>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Bercovici J. (2010, December 9) Who coined social media? Web pioneers compete for credit. *Forbes*, <https://www.forbes.com/sites/jeffbercovici/2010/12/09/who-coined-social-media-web-pioneers-compete-for-credit/?sh=46d768cd51d5>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Bertrand Marianne & Mullainathan Sendhil, Jul 2003, Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination <https://www.nber.org/papers/w9873>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Boyd MD, Ellison NB, 2007, Social network sites: definition, history, and scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13:210–230. Crossref, Google Scholar.

Brooks Chad, Aug. 2, 2016, *BUS. NEWS DAILY*, The Pros and Cons of Social Media Background Checks.

Burke, E., Silicon Republic, Careers, (May 30, 2013). "1 in 10 young people losing out on jobs because of pics and comments on social media"

<http://www.siliconrepublic.com/careers/item/32880-1-in-10-young-people-losing>.

(τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Buccarelli G., 2017, European Data Protection Supervisor, Accessing the necessity of measures that limit the fundamental right to the protection of personal data: A toolkit.

Cavazza F, 2019, FredCavazza.net, Panorama des medias sociaux.

<https://fredcavazza.net/2019/05/12/panorama-des-medias-sociaux-2019/>, (τελευταία

προσπέλαση 3-7-22)

Chapman, D. S., & Webster, J., 2003, The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates. International Journal of Selection & Assessment, 11(2/3), 113-120

<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00234>, (τελευταία

προσπέλαση 3-7-22)

Chiang JK-H, Suen H-Y., 2015, Self-presentation and hiring recommendations in online communities: lessons from LinkedIn. Computers in Human Behavior 48:516–524. Crossref, Google Scholar

Collins Hilton, July 26, 2010, City Asks Job Applicants for Social Media Passwords, Draws Controversy, Bozeman officials rescind policy after coming under fire for requesting Facebook, Google passwords,

<https://www.govtech.com/dc/articles/montana-city-asks-job-applicants-for.html>,

(τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Culnan MJ, McHugh PJ., 2010, How large U.S. companies can use twitter and other social media to gain business value. MIS Quarterly Executive 9:243–259. Google Scholar

Dastin Jeffrey, Oct 11, 2018; Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>,

(τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Del Castillo Aida Ponce, 17 December 2021, TECHNOLOGY AND DEMOCRACY: OPINION, The EU should refocus the AI Act on workers and people <https://www.opendemocracy.net/en/technology-and-democracy/the-eu-should-refocus-the-ai-act-on-workers-and-people/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Dollarhide Maya, 31 Αυγούστου 2021, Investopedia, Social Media, What is social media <https://www.investopedia.com/terms/s/social-media.asp>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Fergnani, A., 2020, Corporate foresight: A new frontier for strategy and management. Acad. Manag. Perspect., in press, Google Scholar

Fertig A., 2017, How Headhunters Use LinkedIn to Find Talented Candidates. <https://money.usnews.com/money/blogs/outside-voices-careers/articles/2017-05-05/how-headhunters-use-linkedin-to-find-talented-candidates>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Frommer Dan, Jun 19 2009, Montana Town Demands Job Applicants' Facebook Passwords, <https://www.businessinsider.com/montana-town-demands-job-applicants-facebook-passwords-2009-6>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Guillory Jamie, Hancock Jeffrey T., The Effect of LinkedIn on Deception in Resumes, February 2012, Article: Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking 15(3):135-40, Mary Ann Liebert Inc, DOI:10.1089/cyber.2011.0389

Guo, H., Yang, Z., Huang, R., & Guo, A., 2020, The digitalization and public crisis responses of small and medium enterprises: Implications from a COVID-19 survey. Frontiers of Business Research in China, 14(1), 1–25. <https://doi.org/10.1186/s11782-020-00087-1>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Handelman Elana, 2021, Comments, Journal of Constitutional Law, The Expansion of Traditional Background Checks to Social Media Screening: How to ensure adequate privacy protection in current employment hiring practices, Vol 23:3, May 2021, p. 667-680, 684-688.

Hennig-Thurau, Malthouse E., Christian Friege C., Gensler S., Lobschat L., Arvind Rangaswamy A., Skiera B., 2010, The Impact of New Media on Customer Relationships, *Journal of Service Research* 13(3) 311-330

Hess Amanda, APRIL 29, 2015 Evidence of Life on Facebook, Appearing happy on social media may be used against you in a court of law, <https://slate.com/technology/2015/04/social-media-and-the-law-if-youre-claiming-emotional-distress-dont-appear-happy-on-facebook.html>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Jones Matthew, 2015 History Cooperative, Article: The Complete History of Social Media: A Timeline of the Invention of Online Networking, *Technology*, June 16, 2015 <https://historycooperative.org/the-history-of-social-media/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Kaplan and Haenlein, 2010, Users of the world, unite! The challenges and opportunities of social media. *Business Horizons* 53:59–68, Crossref, Google Scholar.

Kietzmann, Jan H., Hermkens Kristopher (2011), "Social media? Get serious! Understanding the functional building blocks of social media". *Business Horizons* (Submitted manuscript). 54 (3): 241–251. doi:10.1016/j.bushor.2011.01.005.

Klazema Michael, Mar. 8, 2017, SOC. MEDIA TODAY, *The Pros and Cons of Doing Social Media Background Checks on Potential Employees*, <https://www.socialmediatoday.com/social-networks/pros-and-cons-doing-social-media-background-checks-potential-employees>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Koch T, Gerber C, De Klerk JJ., 2018, The impact of social media on recruitment: are you linkedIn? *SA Journal of Human Resource Management* 16:1–14, Crossref, Google Scholar.

Kokolakis S., 2017, "Privacy attitudes and privacy behaviour: A review of current research on the Privacy Paradox phenomenon", *Computers and Security journal*, vol.64, pp.122-134, Elsevier

Kramer Adam D. I, Guillory Jamie E, and Hancock Jeffrey T, 2014, RESEARCH ARTICLE, Experimental evidence of massive-scale emotional contagion through social networks, PNAS 111 (24) 8788-8790

Kuthbert Justine, Yahoo!sports, August 11, 2021, Maple Leafs renege on Dusty Imoo hire, call decision a 'mistake' after Twitter 'likes' surface
<https://www.yahoo.com/now/maple-leafs-fire-dusty-imoo-call-hire-mistake-after-twitter-likes-surface-210559744.html>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Lin Liu yi., Sidani Jaime E., Shensa Ariel, Radovic Ana, Miller Elizabeth, Colditz Jason B., Hoffman Beth L., Giles Leila M., Primack Brian A., April 2016, ASSOCIATION BETWEEN SOCIAL MEDIA USE AND DEPRESSION AMONG U.S. YOUNG ADULTS, Research Article Volume 33, Issue 4, FOCUS ON DONALD KLEIN AWARD WINNER AND FINALISTS, Pages 323-331.

Lodge Kane, APRIL 27, 2015, Girrafe Social Media, Who Coined The Term 'Social Media First'?, <https://www.giraffesocialmedia.co.uk/who-coined-the-term-social-media-first/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Marsoof Althaf, 2011, Advance Access published on January 16 2011, Online Social Networking, and the Right to Privacy: The Conflicting Rights of Privacy and Expression, International Journal of Law and Information Technology Vol. 19 No. 2 © Oxford University Press, p. 112, doi:10.1093/ijlit/eq018 at Researchgate.net

McDermott Sarah, 6 November 2017, I lost my job over a Facebook post - was that fair? <https://www.bbc.com/news/stories-41851771>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

McKeon Kelsey, Jan 28 2021, Small Business Recruiting Trends and Statistics, <https://themanifest.com/staffing/small-business-recruiting/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

McKeon Kelsey, The Manifest, Apr 28 2020, 5 Personal Branding Tips for Your Job Search <https://themanifest.com/digital-marketing/5-personal-branding-tips-job-search/>, τελευταία προσπέλαση 3-7-22

Melanthiou, Y., Pavlou, F., & Constantinou, E., 2015, The use of social network sites as an recruitment tool. *Journal of Transnational Management*, 20(1), 31-49.
<https://doi.org/10.1080/15475778.2015.998141>. (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Mills Max, 2017, "Sharing Privately". *Journal of Media Law*. 9: 45–71. [doi:10.1080/17577632.2016.1272235](https://doi.org/10.1080/17577632.2016.1272235). [S2CID 151703849](https://doi.org/10.1080/17577632.2016.1272235). (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Mills Max, 2016, *Journal of Media Law*, Sharing privately: the effect publication on social media has on expectations of privacy, Volume 9, 2017 - Issue 1, p. 45-71.

Murphy, Kate (October 4, 2014), The New York Times, "[We Want Privacy, but Can't Stop Sharing](#)". (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Nessler, M., 2014, *Employment Relations Today*, Three ways virtual technologies are making a difference in hr., 40, 47-52. <https://doi.org/10.1002/ert.21433>. (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Obar, Jonathan A.; Wildman, Steve (2015). "Social media definition and the governance challenge: An introduction to the special issue". *Telecommunications Policy*. 39 (9): 745–750. doi:10.1016/j.telpol.2015.07.014. SSRN 2647377, (Wiki).

Ronson Jon, 12 February 2015, 'How One Stupid Tweet Blew Up **Justine Sacco's Life**', New York Times, 2015. See further, Jon Ronson, So You've Been Publicly Shamed, Picador, 2015, The New York Times magazine, How One Stupid Tweet Blew Up Justine Sacco's Life <https://www.nytimes.com/2015/02/15/magazine/how-one-stupid-tweet-ruined-justine-saccos-life.html>. (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Rosenbaum, J.I., 1998, 'Privacy on the Internet: Whose Information Is It Anyway?', *Jurimetrics*. J. 38: 565, p.566

Rosser, Keith, 1 May, 2017, Reed Article: What is social media Screening?, <https://www.reed.com/articles/what-is-social-media-screening>. (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Sandeep Babu, Jul 2020, 90% of Employers Consider an Applicant's Social Media Activity During Hiring Process, <https://smallbiztrends.com/2020/05/social-media-screening.html>. (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Smith Lydia, Tuesday 07 November 2017, British Council boss sacked for calling Prince George symbol of 'white privilege' denied payout, Angela Gibbins was fired from her job in August 2016 after posting comments on Facebook <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/british-council-boss-prince-george-white-privilege-comments-angela-gibbins-fired-compensation-a8041496.html>. (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Studen Laura and Tiberius Victor, 28-8- 020, Open Access Article, Social Media, Quo Vadis? Prospective Development and Implications, Faculty of Economics and Social Sciences, University of Potsdam, 14469 Potsdam, Germany, Future Internet 2020, 12(9), 146; <https://doi.org/10.3390/fi12090146>. (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Tong Yoon Kin & Sivanand (2005) E-recruitment service providers review: International and Malaysian, Employee Relations 27(1):103-117, DOI:10.1108/01425450510569337

Urbanski Dave, August 17, 2021, Blaze Media News, Hockey coach's un-woke Twitter 'likes' surface right after Toronto Maple Leafs hire him — and the franchise drops him after two days, <https://www.theblaze.com/news/hockey-coach-fired-twitter-likes#toggle-gdpr>. (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Valente - Vincenza Caruso, May 19 2021, Recruiter.com, A practical guide to social media screening: Keeping it simple in a complex world, <https://www.recruiter.com/i/a-practical-guide-to-social-media-screening-candidates/>. (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Van Dijck J, Poell T., 2013, Understanding social media logic. Media and Communication 1:2–14. Crossref, Google Scholar

Van Zoonen, W., Verhoeven, J., & Vliegenthart, R., 2016, How Employees use

Twitter to Talk About Work: A Typology of Work- Related Tweets“, Computers in Human Behavior, (55), p. 329-339.

Villeda Marysol, McCamey Randy, Essien Eyo Emmanuel, Amadi Christian, February 2019, Article: Use of Social Networking Sites for Recruiting and Selecting in the Hiring Process, International Business Research 12(3):66,
https://www.researchgate.net/publication/331022707_Use_of_Social_Networking_Sites_for_Recruiting_and_Selecting_in_the_Hiring_Process, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Vosen Eva, 19 April 2021, Springerlink, Open Access, Social Media Screening and Procedural Justice: Towards Fairer Use of Social Media in Selection, Employee Responsibilities and Rights Journal, pages 48-51,
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10672-021-09372-4>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Walters Joanna, 7 Nov 2017, The Guardian, Woman who gave Donald Trump the middle finger fired from her job <https://www.theguardian.com/us-news/2017/nov/06/woman-trump-middle-finger-fired-juli-briskman>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Warren S & Brandeis L.D, 1890, ‘The Right to Privacy’, Harv. Law Review 4: 193

Westin A.F, 1968, Privacy and Freedom, New York: Atheneum, Law Review: 7

Zide, J., Elman, B., & Shahani-Denning, C., 2014, LinkedIn and recruitment: how profiles differ across occupations. *Employee Relations*, 36(5), 583-604.
<https://doi.org/10.1108/ER-07-2013-0086>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Ελληνική

Κανελλοπούλου Μπότη Μ., 2009, “Η προστασία της ιδιωτικής ζωής και η ευρωπαϊκή νομοθεσία για τα προσωπικά δεδομένα - σκέψεις σε σχέση με την

πορεία της προστασίας της ιδιωτικής ζωής στις ΗΠΑ”, συμβολή στον Τιμητικό Τόμο Μιχάλη Σταθόπουλου, σελ. 809-823, Εκδ: Α. Σάκκουλας.

Παπάζογλου Ν., 2045 Το μέλλον σήμερα, Το «μαύρο κουτί» της τεχνητής νοημοσύνης... είμαστε εμείς, 14/10/2021
<https://www.2045.gr/thematologia/koinonia/to-mavro-kouti-tis-technitis-noimosynis-eimaste-emeis/?fbclid=IwAR2ZoOh92OtfLftpdjakXG-zIeC1dna9ZeZWoncHz4SPSbBjDXP9PsYnihw>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Χριστοδούλου Κ., 2018, Νομικά ζητήματα από την τεχνητή νοημοσύνη, Χρονικά Ιδ. Δικαίου.

ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ

bambooHR, 2021, An HR Glossary for HR Terms, Glossary of human resources management and Employee Benefit Terms, HR Glossary, Social Media Background Screening, <https://www.bamboohr.com/hr-glossary/social-media-background-screening/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

bambooHR, 2021, An HR Glossary for HR Terms, Glossary of human resources management and Employee Benefit Terms, HR Glossary, Social Media Recruiting, <https://www.bamboohr.com/hr-glossary/social-media-recruiting/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

CareerBuilder, 2018, Newsroom, Press Releases, <https://press.careerbuilder.com/2018-08-09-More-Than-Half-of-Employers-Have-Found-Content-on-Social-Media-That-Caused-Them-NOT-to-Hire-a-Candidate-According-to-Recent-CareerBuilder-Survey>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

CBIA, Employers Continue Rejecting Job Seekers Because of Social Media Content, (Aug. 16, 2018), <https://www.cbia.com/news/hr-safety/employers-continue-rejecting-jobseekers-social-media/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Council of Europe, Protection of personal data used for employment purposes – Recommendation No. R (89) 2 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 18 January 1989 (Explanatory Memorandum).

Cour de Cassation, Υπόθεση Nikon, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.942, Publié au bulletin <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046161/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

DATAREPORTAL, 2022, GLOBAL SOCIAL MEDIA STATISTICS, <https://datareportal.com/social-media-users>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

DATAREPORTAL, May 12 2022, LinkedIn Statistics and Trends, <https://datareportal.com/essential-linkedin-stats>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ECHR, FOURTH SECTION, **CASE OF BĂRBULESCU v. ROMANIA**, Application no. 61496/08, JUDGMENT, STRASBOURG, 12 January 2016, THIS CASE WAS REFERRED TO THE GRAND CHAMBER WHICH DELIVERED JUDGMENT IN THE CASE ON 05/09/2017 <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%5D%7D>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ECHR, Case of Copland v. The United Kingdom, Application no. 62617/00, Judgment, Strasbourg, 3 April 2007
<http://www.bailii.org/eu/cases/ECHR/2007/253.html>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL, Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL LAYING DOWN HARMONISED RULES ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE (ARTIFICIAL INTELLIGENCE ACT) AND AMENDING CERTAIN UNION LEGISLATIVE ACTS COM/2021/206 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Eurostat, Statistics Explained, 2022 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social media - statistics on the use by enterprises](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Social_media_-_statistics_on_the_use_by_enterprises), (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

FED. TRADE COMM'N, BACKGROUND CHECKS: TIPS FOR JOB APPLICANTS AND EMPLOYEES, September 2018,

https://www.bulkorder.ftc.gov/system/files/publications/775a_background_checks.pdf

(τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Global Freedom of Expression, Columbia University, Handyside v. United Kingdom, Case Analysis με παραπομπή στο official case document στα αγγλικά, December 7 1976, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-57499%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57499%22]}),

(τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Global Internet Liberty Campaign, Privacy and human rights. An International Survey of Privacy Laws and Practice <http://gilc.org/privacy/survey/intro.html>,

(τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Landes Eli, April 27 2022, Blog. 35 need-to-know social media recruiting statistics in 2022, Everything you need to know about the effectiveness of social recruiting,

<https://www.careerarc.com/blog/social-media-recruiting-statistics/>, (τελευταία

προσπέλαση 3-7-22)

Lexology, Resources, Can algorithm bias result in employment discrimination?

[https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bca7f316-5bce-4678-b8f0-](https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bca7f316-5bce-4678-b8f0-37a98aafd5c6)

[37a98aafd5c6](https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=bca7f316-5bce-4678-b8f0-37a98aafd5c6), (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

LINKEDIN STATS AND TRENDS, Page updated: 05 November 2021, Essential

LinkedIn stats for 2021 [The Latest LinkedIn Stats: Everything You Need to Know –](#)

[DataReportal – Global Digital Insights](#), (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

NCSL, State Social Media Privacy Laws, 4/7/2021,

[https://www.ncsl.org/research/telecommunications-and-information-technology/state-laws-prohibiting-access-to-social-media-username-and-](https://www.ncsl.org/research/telecommunications-and-information-technology/state-laws-prohibiting-access-to-social-media-username-and-passwords.aspx)

[passwords.aspx](https://www.ncsl.org/research/telecommunications-and-information-technology/state-laws-prohibiting-access-to-social-media-username-and-passwords.aspx), (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Pew Research Center, Research Topics, Social media Fact Sheet, April 7 2021

<https://www.pewresearch.org/internet/fact-sheet/social-media/#find-out-more>,
(τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

RENO V. ACLU – CHALLENGE TO CENSORSHIP PROVISIONS IN THE
COMMUNICATIONS DECENTRY ACT, June 20 2017,

<https://www.aclu.org/cases/reno-v-aclu-challenge-censorship-provisions-communications-decency-act>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Report of the Committee on Privacy and Related Matters, Chairman David Calcutt
QC, 1990, Cmnd. 1102, London: HMSO, page 7.

SHRM, HOW-TO GUIDES, How to Use Social Media for Applicant Screening,
<https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/how-to-guides/pages/howtousesocialmediaforapplicantsscreening.aspx>, (τελευταία
προσπέλαση 3-7-22)

Social Media | [Definition of Social Media by Merriam-Webster](#), (τελευταία
προσπέλαση 3-7-22)

Spellmann, E. (2018, September 14), Seminar presented at Ranger College Erath
County, *How to leverage social media to benefit your business.*, Stephenville, TX.

Statista, Jun 15, 2022, Number of Social Network Users Worldwide from 2018 to 2027
(in billions). Available online: <https://www.statista.com/statistics/278414/number-of-worldwide-social-network-users/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Sterling, Transforming Social Media Screening, April 26th, 2021
<https://www.sterlingcheck.com/blog/2021/04/transforming-social-media-screening/>,
(τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

THE BLOG HERALD, 5 Court Cases Where Social Media Played a Part, Article,
AUGUST 24, 2017 by THE, <https://blogherald.com/editorial/5-court-cases-social-media-played-part/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Your Europe, Ισότιμη μεταχείριση του προσωπικού από τον Επίσημο Ιστότοπο της ΕΕ https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/equal-treatment-qualifications/equal-treatment/index_el.htm, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

U.S. EQUAL EMP. OPPORTUNITY COMMISSION, *Background Checks: What Employers Need to Know*, A joint publication of the Equal Employment Opportunity Commission and the Federal Trade Commission, (Mar. 11, 2014), https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/background_checks_employers.cfm, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

What is social media screening <https://www.bamboohr.com/hr-glossary/social-media-background-screening/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

What is social media recruiting <https://www.bamboohr.com/hr-glossary/social-media-recruiting/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

50years Nolo, State Laws on Social Media Password Requests By Employers, Find out whether your state has a social media password law, By Sachi Clements, Attorney, <https://www.nolo.com/legal-encyclopedia/state-laws-on-social-media-password-requests-by-employers.html>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ΑΠΔΠΧ, Θεμ. ενότητα: Εργασιακές σχέσεις, Περίληψη Απόφασης 26/2019, Παραβίαση αρχών επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένων από εργοδότηρια εταιρία <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/parabiasiarhon-epexergasias-dedomenon-prosopikoy-haraktira-ergazomenon>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ΑΠΔΠΧ Απόφαση αρ. 34/2018 https://eperifereia.files.wordpress.com/2018/05/ceb1cf80cf8ccf86ceb1cf83ceb7-34_2018-ceb1cf80ceb4cf80cf87.pdf, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ΑΠΔΠΧ Απόφαση αρ. 37/2007 <https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/eleghos-ypologisti-ergazomenoy>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ΑΠΔΠΧ, Οδηγία 115/2001,

<https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/prakseisArxis/prostasia-ton-prosopikon-dedomenon-sto-pedio-ton-ergasiakon-sheseon>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ΑΠΔΠΧ, Ενημέρωση, Θεματική Ενότητα: Ασφάλεια προ. δεδομένων, Ασφαλής χρήση ηλεκτρονικών συσκευών

https://www.dpa.gr/index.php/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/asfaleia/asfaleiaepexergasias/asfalhs_asfaleia_proswpikwn, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Άρειος Πάγος, Απόφαση 954 / 2020 (Τμήμα Ζ', ΠΟΙΝΙΚΕΣ)

http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis_DISPLAY.asp?cd=MEZGNPCZG7966EV1T1F3VHJR62OZWZ&apof=954_2020&info=%D0%CF%C9%CD%C9%CA%C5%D3%20-%20%20%CF%CB%CF%CC%C5%CB%C5%9%C1, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Άρειος Πάγος, Ολομέλεια Απόφαση 1/2017

http://www.areiospagos.gr/nomologia/apofaseis_DISPLAY.asp?cd=0JZHS1FOJH7660O1YJFWEKO56NB3NO&apof=1_2017&info=%D0%CF%CB%C9%D4%C9%CA%C5%D3%20-%20%20%CF%CB%CF%CC%C5%CB%C5%9%C1, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Αυτόνομη συμφωνία πλαίσιο των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων για την ψηφιοποίηση (European Social Partners Autonomous Framework Agreement on Digitalisation) (https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ΕΔΔΑ, Εγχειρίδιο σχετικά με την Ευρωπαϊκή Νομοθεσία κατά των Διακρίσεων, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2011, σελ 15, 17, 26.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Βρυξέλλες, 19.2.2020 COM(2020) 65 final, ΛΕΥΚΗ ΒΙΒΛΟΣ Τεχνητή νοημοσύνη - Η ευρωπαϊκή προσέγγιση της αριστείας και της εμπιστοσύνης, Στα ελληνικά, <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/ac957f13-53c6-11ea-aece-01aa75ed71a1>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών (ΕτΠ), Γνωμοδότηση με θέμα «Λευκή βίβλος για την τεχνητή νοημοσύνη — Ευρωπαϊκή προσέγγιση της αριστείας και

της εμπιστοσύνης» (2020/C 440/14), Έγγραφο αναφοράς Λευκή βίβλος για την τεχνητή νοημοσύνη – Ευρωπαϊκή προσέγγιση της αριστείας και της εμπιστοσύνης COM(2020) 65 final, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 18.12.2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IR2014&from=ES>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Μάιος 2021

https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_4.2.8.pdf, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Μον. Πρωτ. Χανίων, Απόφαση 6/2020, <https://www.dsanet.gr/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ΟΕ του άρθρου 29, Γνώμη 2/2017 σχετικά με την επεξεργασία δεδομένων στην εργασία, 8 Ιουνίου 2017, https://www.dpa.gr/sites/default/files/2020-01/wp249_el.pdf, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ΟΕ29, Γνώμη 4/2007 για τις πληροφορίες, σελ 7, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2007/wp136_el.pdf, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

ΟΗΕ, Γενική Συνέλευση, 16 Νοεμβρίου 2016, Revised draft resolution on the right to privacy in the digital age, A/C.3/71/L.39/Rev.1, Νέα Υόρκη, · ΟΗΕ, Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 22 Μαρτίου 2017, The right to privacy in the digital age, A/HRC/34/L.7/Rev.1.

ΟΗΕ, Γενική Συνέλευση, 19 Νοεμβρίου 2014, Resolution on the right to privacy in the digital age, A/RES/68/167, Νέα Υόρκη, 18 Δεκεμβρίου 2013· και ΟΗΕ, Γενική Συνέλευση, Revised draft resolution on the right to privacy in the digital age, A/C.3/69/L.26/Rev.1, Νέα Υόρκη.

Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Συμβούλιο της Ευρώπης, 2019, “Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την προστασία των προσωπικών δεδομένων Έκδοση 2018”, Κεφ. 1.1.4. “Σύμβαση 108 του Συμβουλίου της Ευρώπης”, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της

Ευρωπαϊκής Ένωσης, σελ 29-32

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-coe-edps-2018-handbook-data-protection_el.pdf, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Τι είναι το Instagram <https://el.wikipedia.org/wiki/Instagram>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Τι είναι το Pinterest <https://el.wikipedia.org/wiki/Pinterest>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Τι είναι τα social media https://en.wikipedia.org/wiki/Social_media, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Τι είναι το TikTok <https://el.wikipedia.org/wiki/TikTok>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Υπόθεση Katz v. United States, 389 U.S. 347, 351 (1967)

https://en.wikipedia.org/wiki/Katz_v._United_States, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Υπόθεση NASA v Nelson 562 U.S. 134 (2011)

<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/562/134/>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Υπόθεση NLRB v Pier Sixty, LLC, No. 15-1841, (2d Cir. 2017),

<https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/ca2/15-1841/15-1841-2017-04-21.html>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Υπόθεση Oliver v. United States, 466 U.S. 170, 179 (1984)

<https://www.oyez.org/cases/1983/82-15>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Υπόθεση Ontario v. Quon, 560 U.S. 746 (2010), Opinion (Kennedy)

<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/560/746/#tab-opinion-1963270>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Υπόθεση Palomo Sanchez v Spain, App Nos 28955/06, 28957/06, 28959/06 and 28964/06, judgment of 12 September 2011, para 76. See paras 5-7 of the dissenting

opinion

Υπόθεση People v. Harris, 36 Misc. 3d 868, 873 (Crim. Ct. 2012)
<https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/15/384.html>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Υπόθεση Riley v. California, 573 U.S. 373, 403 (2014)
https://www.supremecourt.gov/opinions/13pdf/13-132_8l9c.pdf, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)

Υπόθεση Smith v. Trafford Housing Trust, High Court of Justice Chancery Division Manchester District Registry, 16 November 2012, [2012] EWHC 3221 (Ch),
<https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/JCO/Documents/Judgments/smith-v-trafford-housing-trust-16112012.pdf>, (τελευταία προσπέλαση 3-7-22)